

職場のサイバー・サーベイランスと労働者のプライバシー保護

——フランスの法と現状を中心に——

砂 押 以久子

はじめに

- 一 問題の所在
 - 二 PC利用状況の監視の必要性和労働者のプライバシー
 - 三 使用者の監視権限に対する制約
 - 四 職場における従来の通信手段と「通信の秘密」
 - 五 職場における電子メール・インターネット利用と「通信の秘密」
 - 六 労働者のPC利用をめぐる問題と破毀院ニコン判決
 - 七 情報機器の利用に関する企業内ルールの確立
- おわりに——日本法への示唆

はじめに

IT革命といわれる情報化の急速な進展は、市民生活にさまざまな影響を与えているが、なかでも深刻な問題のひとつとしてあげられるのがプライバシー侵害の問題である。情報機器の発達に伴うプライバシー侵害の問題に関

して、欧米とくに欧州で一九七〇年代から議論が重ねられ、一九八〇年代には個人のプライバシーに関するいくつかの国際文書が作成された。⁽¹⁾ まず、経済協力開発機構 (OECD) が一九八〇年にプライバシー保護に関する勧告を出し、また、人権保護を目的に一九四九年に設立された欧州評議会が、一九八一年にプライバシー保護に関する条約を、さらに、一九八九年に雇用の分野におけるプライバシー保護に関するはじめての勧告を採択した。これに加え、一九九五年には、EU が「個人データ処理に係る個人の保護及び当該データの自由な移動に関する欧州議会及び理事会の九五／四六／EC 指令」を採択している。そして、同指令に基づき設立された専門委員会は、雇用分野に特化したいくつかのプライバシー問題の研究を行い、最初の研究成果として、二〇〇二年五月二九日、『職場における電子コミュニケーションの監視に関する研究報告書』を公表している。⁽²⁾

この報告書は、職場にあっても労働者には一定程度のプライバシーの権利が存在することを肯定し、自己の正当な利益を守る使用者の権利と労働者のプライバシーの権利が比較衡量されなければならないとしている。また、同報告書は、電子メールにも伝統的な手紙と同様の基本的権利の保護が及び、職場からなされる電子メールによるコミュニケーションに、「私生活」および「通信」を保護する欧州人権条約八条が適用されることを明確にしている。このほかに、ILO も一九九六年に「労働者の個人データ保護に関する行動準則」を作成するに至っている。

このように、欧州評議会の一九九八年勧告、ILO の行動準則、そして、九五／四六／EC 指令による専門委員会の報告書など労働分野においてもプライバシー保護の文書が作成されたということは、情報機器の進展による労働者のプライバシー侵害が深刻な問題として捉えられていることを示すものである。IT 革命は、職場環境を変化させるなど、労働者の雇用問題や働き方に大きな影響を与えている一方で、労働者のプライバシー問題を生じさせているのである。⁽³⁾

近時、職場における労働者のプライバシー保護は、わが国においても重要な課題として認識されつつある。⁽⁴⁾

た、この問題に関して旧労働省は、二〇〇〇年二月二〇日に「労働者の個人情報保護に関する行動指針（以下、「行動指針」）を公表している。「行動指針」は、国際的動向に歩調を合わせた内容を有する。⁽⁵⁾「行動指針」は、その中で、電子メール調査にも触れ、労働者のプライバシー保護への配慮を求めている。また、個人情報一般に関しては、二〇〇三年五月二三日、個人情報保護に関する法律が制定され、わが国においても、個人情報保護の重要性が認識されるようになってきたといえる。

情報機器の進展と労働者のプライバシー問題は、おもに二つの側面から考察できる。第一の側面は、労働者の個人情報収集・管理・利用をめぐる問題である。この側面では、情報機器の発達により、情報をいつでも引き出せる形で長期にわたり保存することが可能になり、また、個々の情報はプライバシー侵害の観点から些細なものであっても他の情報と結合することで、深刻なプライバシー侵害となる危険性が増大していることが問題とされている。第二の側面は、パーソナル・コンピューター（以下、PC）の職場への導入そのものが、かつては生じることのなかった新たなプライバシー侵害を職場に引き起こしているという問題である。その代表的なものが、「労働者が利用する情報機器の利用者による監視（以下、職場のサイバー・サーベイランス）」の問題である。

わが国において、第一の側面については、すでに比較的多くの検討がなされてきているが、第二の側面は、これまで十分な議論が積み重ねられてきたとはいえない。これに対し、フランスにおいては、職場のサイバー・サーベイランスと労働者のプライバシーの問題が近年活発に議論されてきた。そして、破毀院（Cour de Cassation）が、二〇〇一年一〇月二日、ニコン判決において、労働者の私的電子メールにプライバシー性を認める判決を下している。⁽⁶⁾このことにより、EU諸国の中でフランスは、最も審級の高い裁判所がこのデリケートな問題について立場を明確にしたはじめての国といわれている。⁽⁷⁾そこで、本稿は、この問題に関し、このような先進的な状況にあるフランスを取り上げ、職場のサイバー・サーベイランスと労働者のプライバシー保護との間で均衡がいかに図られて

いるかを明らかにし、わが国への示唆を検討したいと考える。具体的には、問題の所在(一)、PC利用状況の監視の必要性と労働者のプライバシー(二)、使用者の監視権限に対する制約(三)、職場における従来の通信手段と「通信の秘密」(四)、職場における電子メール・インターネット利用と「通信の秘密」(五)、労働者のPC利用をめぐる問題と破毀院ニコン判決(六)、情報機器の利用に関する企業内ルールの確立(七)、そして、最後に、フランスにおけるこの問題の要約と日本法への示唆について検討する。

一 問題の所在

1 わが国における状況

職場のサイバー・サーベイランス問題を検討することの意義を明らかにするために、わが国において労働者のプライバシーの問題がどのように捉えられているかについてここで簡単に触れたいと考える。

労働者のプライバシー保護の問題に関するわが国における関心は、次第に高まっているといえる。とくに裁判所は、差別に結びつくような個人情報収集の側面において、プライバシー侵害を比較的容易に認める傾向にある。⁽⁸⁾ また、使用者の監視による労働者のプライバシー侵害の問題に関しても、例えば、関西電力事件最高裁判決が、使用者による労働者の職場内外での監視や尾行、私物の撮影などが、労働者の職場における人間関係形成の自由やプライバシーを侵害する行為であると判示しており、職場においても労働者の一定の自由およびプライバシーが存在することを肯定している。⁽⁹⁾ しかし、ここで保護の対象となった自由とは、労働者の思想信条にかかわる内心の自由であり、また、就業時間中の労働者のプライバシーが問題とされたわけではなく、労働者の行動の自由、すなわち、労働者には職場にあっても人間としての私的領域が一定の範囲で存在することを積極的に肯定するものではなかった。

これに対し、職場での就業時間中の労働者の行動に関する問題については、前述の「行動指針」が、電子メール調査について労働者のプライバシー保護への配慮を求めているほか、近時、職場において労働者が私的に電子メールを利用したことをめぐる紛争が裁判例に登場するなど、ようやく本格的な議論がなされ始めたところである。

例えば、就業時間中の私的電子メールが問題とされた平成一四年二月二六日の日経クイック情報事件東京地裁判決⁽¹⁰⁾があげられる。この判決は、労働者のプライバシーの権利には一切触れず、労働者の負う職務専念義務および企業秩序遵守義務から一方的に会社による調査の妥当性を肯定した。就業時間中に会社の業務用の電子メールを私的に利用することについては、職務専念義務を最高裁のように職務上の注意力のすべてを職務遂行のために用い職務にのみ従事すべき義務と解するならば、⁽¹¹⁾たしかにそれ自体が労働契約上の義務に違反するものであり、労働者のプライバシー問題など生じる余地が存在しないことになる。

しかし、本稿で対象とする職場のサイバー・サーベイランスは、その監視の必要性和監視の技術的可能性において、従来の監視とは質的に異なっていることに特徴がある。これを敷衍すれば、企業はセキュリティ等の確保の要請から監視を実施する必要があるが、情報機器が高度に発達しているため、本来の正当な監視目的を超えて、労働者の情報を不必要に明らかにしてしまうおそれがあり、このような状況から労働者のプライバシーを保護しなければならぬ事態が生じているのである。このことを考慮すると、最高裁のとる厳格な職務専念義務論を前提とする問題処理には疑問が生じる。

その意味では、平成一三年一二月三日のF社Z事業部事件東京地裁判決が、使用者による労働者の電子メールモニタリングについて、使用者の監視の手段・目的等と監視された労働者側の不利益を比較衡量し、社会通念上相当な範囲を逸脱した監視がなされた場合にはプライバシー権の侵害となるという判断枠組みを提示したことは、それが電子メールの私的利用に関するルールが定められていない場合に限定されているとはいえ、労働者の職場におけ

るプライバシー保護の観点からきわめて重要な判断であったと考えられる。しかし、この判決は、電子メールのプライバシー性について、監視が可能ことから、電子メールのプライバシー保護の範囲が通常の電話装置による場合よりも狭いとする、機能に着目する技術論に偏したプライバシー論を展開するのみで、この問題を掘り下げ検討する姿勢に乏しい。⁽¹²⁾

このようにわが国においては、職場のサイバー・サーベイランスの必要性と労働者のプライバシー保護について、その問題の特質を踏まえた均衡の取れた判断枠組みが形成されておらず、その形成は重要な課題と考えられる。

2 フランスの状況

以上のようなわが国の状況に比較して、フランスにおいては、職場における労働者のプライバシー保護の法的枠組みが整えられてきている。⁽¹³⁾ なかでも重要なのが、「情報処理、ファイル、および個人の諸自由に関する一九七八年一月六日の法律（以下、「情報処理と自由法」）と呼ばれる個人情報保護に関する法律が一九七八年に制定されていることである。⁽¹⁴⁾ これは、労働法の領域に限定されない一般法的性格の立法であるが、労働者の個人情報保護に関して大きな役割を果たしている。そして、同法六条により、個人情報保護の取扱いを監督する独立行政機関として「情報処理及び諸自由に関する国家委員会(Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés、以下、CNIL)」が設置されている。CNILには、プライバシー侵害の疑いのある情報システムへの立ち入り検査等を行い、違反を確認した場合には検事局(parquet)に告発するなど強力な権限が付与されている。CNILは、職場のサイバー・サーベイランスの問題を重大な問題と認識しこの問題に関する詳細な検討を行い、暫時、報告書を公表している。⁽¹⁵⁾

また、前述のように、破毀院が、二〇〇一年一〇月二日、ニコソ判決において、私的電子メールについて労働者

の「通信の秘密」という観点から使用者の無断開封を違法とする判断を下している。このようなフランスの状況は、今後、わが国において職場のサイバー・サーベイランスに関する議論を展開していく上で、有益な示唆に富むものであると考える。フランスでは、使用者による労働者に対する監視の必要性を十分に認識した上で、労働者の自由ないしプライバシーとの均衡を図ろうとする努力が積み重ねられていると評価できるからである。

二 PC利用状況の監視の必要性と労働者のプライバシー

1 PC利用状況の監視の必要性

職場への情報機器の導入は、生産性を飛躍的に向上させ、企業実務において不可欠なものとなっている。しかし、その利便性の反面で、さまざまな深刻な問題が生じているのも事実である。フランスにおいてしばしば取り上げられるのが、労働者によるPCの濫用的利用の問題である。

フランスのあるソフトウェア販売業者の調査によれば、企業における労働者がインターネットを私的に利用することによって三〇％から六〇％の生産性の損失が生じるとされている。⁽¹⁶⁾ フランスでは、週労働時間三五時間制が採用され、就業時間の業務外行為の削減が重要な課題となっている。⁽¹⁷⁾ したがって、労働者の私的利用によりインターネット接続等にかかるコストよりも労働者の業務外行為による生産性低下の損失の方が大きな問題として捉えられている。また、労働者のPCの濫用的利用は、職務懈怠による損失を生むばかりではない。過度な私的電子メールが受信メールの飽和状態をもたらし、重要なメッセージにたどり着くためにより多くの時間を要する結果にもなり、重要なメッセージを見落とす事態を招くことにもなる。フランスの調査によれば、労働者が受信メールのチェックと整理に一日あたり一五分から二〇分の時間を喪失していることが明らかにされている。⁽¹⁸⁾ このほかにも、使用者責任を問われる危険性のあることが認識されている。

これ以上に企業にとって深刻なのが、セキュリティの問題である。無用な電子メール・無用なインターネットへの接続は、それだけ、ウイルス感染の機会を増大させる。企業の秘密の漏洩に関しても、データの送受信を企業が管理するサーバーを経由するものに限り、データを持ち帰ること、自己のPCを職場に持ち込むこと、また、ウェブ上に自己のメールアドレスを創設することを一切禁止している企業も多いが、秘密情報が企業外に漏洩する危険性がつねに企業に存在することは否定しきれない。

2 労働者のプライバシー侵害の問題

このような損失およびリスクが発生するとなれば、使用者が防衛手段のひとつとして職場のサイバー・サーベイランスを実施しようと考えることは無理からぬことである。

しかし、反面で、情報機器の発展は、労働者に対し、徹底した監視を行うことを可能にしている。情報機器による監視は、人間による監視と異なり、まったく容赦なく疲れることを知らない。労働者に知られないように遠方より労働過程を逐一記録することができる。つねに監視されているかもしれないという不安によって、労働者は大きなストレスを受けることにもなる。労働者が今まで職場において普通に享受していた「人としての自由」も、使用者の強大な監視の力によって大きく制限されるようになってきているのである。

そして、企業のコンピュータシステムは、労働者に関する記録を保存する能力が著しく発達している。例えば、労働者が削除したつもりの電子メールもメールサーバー等に労働者の知らない間に保存されるという問題が生じている。労働者の交信の内容を調査することによって、何らかの労働者の落度を探し出し、退職に追い込むための証拠として用いられることもある。

このように情報機器の発達によってこれまでの監視装置とは質的に大きく異なる監視が技術的に可能になり、労

働者のプライバシー侵害の可能性が飛躍的に高まってきた。このような状況は、労働者が監視者の存在を完全には認識できない、いわゆる「バーチャル」空間での監視社会を生み出している。従来の監視は、労働者の外面上の監視に終始していたが、今日の技術は、外面上の監視にとどまらず、内面までの監視を可能とする。労働者が就業時間中コンピュータ上で行ったあらゆる交信をつぶさに分析することで、職業の適性の有無にとどまらず、知性・心理状態の詳細をも明らかにすることができるのである。情報技術の日々の発達は、これまでは不可能だった監視を可能にし、また、本来の監視目的以上の監視を可能にしているのである。このように、情報機器によるプライバシー侵害の可能性は、今後ますます増大し、深刻化することが予想される。

そこで、情報機器の利用における労働者のプライバシー保護の問題を検討する必要性が生じるのである。

3 情報機器による具体的プライバシー侵害

企業が情報機器の記録機能を利用するのは、おもに以下の三つの目的のためであると考えられる。

第一に、故障を発見し機能を修復させる等、システムを維持することである。第二に、セキュリティの確保の要請から、システムにアクセスする者を資格のある者に限定し、誰がどのような利用をしたかを明確にすることである。第三に、労働者の業務外利用を制限することである。

これらの機能が正当に利用されれば何ら問題は生じないが、利用の仕方いかんによっては、プライバシー侵害の問題を生じさせることになる。CNILは、それぞれの機能に即して具体的検討を加えている。⁽¹⁹⁾

例えば、外部からのウイルス攻撃を受けないようネットの安全を確保し、ポルノサイト等の一定のサイトへのアクセスをブロックするファイアウォールにも、監視機能があることが明らかにされている。具体的には、利用者によるインターネットのナビゲーションの詳細（訪れたサイト・訪れた時間等）、やり取りしたメッセージの詳細（差

出人・宛先・件名・添付ファイル・メッセージ等) あらゆる記録 (usage) を保存する機能がファイアウォールにあることが指摘されている。したがって、電子メールの記録も、利用者のハードディスクや電子メールサーバーに保存されるばかりではなく、ファイアウォール等の機能においても保存されることになるのである。そして、企業は、名宛人・添付ファイルの存在または全体量・フォーマット(テキスト・画像)、メッセージの内容など、さまざまな機能に記録された情報を、監視目的でプログラムに簡単に読み込むことができ、これらの機能の利用がプライバシー侵害をもたらす危険性の高いことが指摘されている。また、一度訪れたサイトを記憶するプロキシサーバーは、利用者の IP アドレスを記憶するため、この機能が企業内にあれば、労働者のインターネットの利用を監視することができると思われる。

このような情報機器の特質は、前述のように労働者が PC 上で行った削除の操作によってデータが完全に削除されたことにはならない点にとりわけ問題があるといえる。すなわち、労働者がすでに削除したもののデータが企業側のさまざまな機能に保存されるのである。したがって、このような機能の存在、機能の性能の詳細および収集されたデータの保存期間などが労働者に事前に通知される必要があるというのが CNIL の見解である。

三 使用者の監視権限に対する制約

フランスにおいて、使用者は、労働契約に基づき、労働者から誠実な労務を受領する権利を有すると考えられている。このことから、労働者の労務の提供が誠実になされているか、職場における監視システムを導入しチェックする権利を有するというのがフランスにおける一般理論である。

しかし、使用者がこの権利を行使するに当たっては、労働者の基本的自由を尊重することが要請され、また、手続的に、労働者への情報提供、法定従業員代表組織である企業委員会 (comité d'entreprise) に対する諮問、CNIL

しへの届出等が必要となる。使用者がこれらの義務を遵守しなかった場合、使用者は、刑事的・民事的に責任を問われる可能性がある。ここでは、使用者の監視権限の制約について順次検討したいと考える。

1 使用者による監視に対する労働者の基本的自由の尊重

(1) 労働者の基本的自由に関する法的枠組み

使用者による監視に関するフランスにおける基本的視点は、使用者が、労働者を監視することが許される反面で、労働者のプライバシーを含む基本的自由を侵害することは許されないというものである。そこで、この問題を議論する前提として、フランスにおける労働者の基本的自由の保護法制を明らかにしておくことが必要である。その基本的枠組みは、以下の通りである。

欧州人権条約八条一項は、私生活・家族生活・住居・通信の尊重を受ける権利をすべての者が有する旨を規定しており、破毀院は、欧州人権条約によって認められる基本的人権がフランス国内において直接適用可能であるとしている。⁽²⁰⁾ 欧州人権条約八条二項は、同条一項に対するいくつかの制約を定めている。同条二項は、「この権利の行使に公的当局の干渉はあってはならない。ただし、かかる干渉が法律によって正当化される場合、国家の安全・公共の安全・国家の経済的安定において必要がある場合はこの限りではない」と規定している。⁽²¹⁾ したがって、干渉が立法者または裁判官に承認されないものである場合に、かかる干渉は違法なものとされる。

次に、民法典九条一項は、「各人は、その私生活を尊重される権利を有する (chacun a droit au respect de sa vie privée)」と規定している。この条文は、プライバシーの権利に相当する「私生活の尊重を求める権利 (droit au respect de la vie privée)」を「権利」として民法上一般的に確認し、同時に侵害行為の差止をも承認した基本的条文であるといわれる。⁽²²⁾

フランスでは、いわゆるプライバシーに相当する概念は、「私生活の内面 (intimité de la vie privée)」であると考えられている。⁽²³⁾ 労働関係において、「私生活」の概念は、「職業外生活」または「企業外生活」にたいする概念とは捉えられていない。「私生活」とは、「職業生活」・「職業外生活」双方に存在する概念と考えられている。「職業生活」にあっても「職業外生活」にあっても「私生活」と「公生活 (vie publique)」双方が存在するとされる。したがって、少なくとも労働分野における「私生活」とは、個人の「私的領域」に近い概念であると考えられる。

そして、フランス労働法において、「私生活の内面」とは、「個人が第三者を排除する権限を有する生活の秘密の領域 (sphère secrète de vie)」と捉える説が有力である。⁽²⁴⁾ 裁判上、民法典九条は、労働者の職業外の行為による懲戒処分⁽²⁵⁾の当否が争われる事件で援用されてきた。学説は、プライバシーの概念を「秘密の領域」よりも拡大して捉えることに批判的である。⁽²⁶⁾ アメリカやわが国においては、プライバシーの概念は、必ずしも明確にされておらず、プライバシーの射程範囲がかなり広く捉えられる傾向にあることが指摘されている。⁽²⁷⁾ しかし、フランスでは、少なくとも労働分野において、「秘密の領域」の周辺の諸事項は、「私生活の内面」の概念に包摂させることなく、労働者の基本的自由の問題として保護が図られている。

(2) 労働者の基本的自由保護法制の展開

労働者の基本的自由の保護法制に関して、以下のような展開があったことがきわめて重要である。

すなわち、一九八二年「都市の市民である労働者は企業においても市民である」との理念の下、オルー法 (Lois Auroux) による労働法の大改革により、「企業における労働者の自由に関する一九八二年八月四日の法律 (以下、一九八二年八月四日法)」が制定されたことを指摘しうる。⁽²⁸⁾

一九八二年八月四日法制定以前においては、職務遂行中の会話やトイレの禁止、身体検査またはアルコールテスト等の労働者の個人の権利・自由の制約を規定する就業規則 (règlement intérieur) の条項をめぐり激しい論争が

なされていた。⁽²⁹⁾ この法律は、使用者の就業規則の制定権限を規制することでこの論争に終止符を打とうとした。この法律により就業規則には、おもに衛生・安全 (hygiène et sécurité) に関する規制のあらゆる措置 (労働法典L一二二―三四条一項一文)、規律、とりわけ、使用者の行うことのできる処分の種類および程度に関する規則 (同項二文) の事項のみを記載することができ、このほかの事項について記載することは違法とされることとなった。

この改革で労働者の基本的自由にとって最も重要な点は、使用者に「遂行すべき職務の性質によって正当化されず、または追求される目的に相応しない制約」を就業規則中に定めることを禁止する規定が労働法典に挿入された点である (労働法典L一二二―三五条一項)。⁽³⁰⁾ この条文は、企業における基本的自由を最低限度保障する一種の憲章であるといわれている。

そして、労働法規の遵守を監視する労働監督官 (inspecteur du travail) がこれらの条文に違反する規定の取消と変更を命令する権限を有する (労働法典L一二二―三七条一項)。使用者による労働者のロッカーの開閉・所持品検査・アルコールテストを規定する就業規則の条項の労働監督官による取消命令の可否をめぐる事件を通し、労働者の基本的自由の観点から、使用者の干渉がどこまで許されるかの判断枠組みがコンセイユ・デタ (Conseil d'Etat) によって形成されてきている。⁽³¹⁾

しかし、この労働者の自由の憲章ともいわれる労働法典L一二二―三五条は、就業規則の規定が労働者の基本的自由を侵害することのないように使用者の就業規則制定権限に制約を加えるものであり、その保護の対象は、就業規則上の規定にのみ限定されていた。このことは、就業規則に規定されない部分には労働者の自由の憲章としての効力をもちえないことを意味した。すなわち、就業規則にかかわらない領域で、使用者が労働者の基本的自由へ侵害行為を行ったとしても、同条によって労働者の基本的自由を保護することができないという限界が存在した。このような状況は、労働者の基本的自由保護の観点から現状に十分対処していないという批判がなされるに至った。⁽³²⁾

そこで、このような状況を改善するために、「雇用・パートタイム労働の発展および失業保険に関する一九九二年一月三十一日の法律（以下、一九九二年一月三十一日法）」が制定された。⁽³³⁾この法律は、「何人も、個人の権利および個人的・集団的自由に対し、遂行すべき職務の性質によって正当化されることがなく、また、追求する目的に相応しない制限をもたらしことはできない」という文言を労働法典L一二〇―一二条に挿入した。この条文は、就業規則の規定に限定されていたこの原則を拡大し、一般的規定としたのである。同条は、使用者の正当な利益と労働者の基本的自由への侵害の程度が均衡の取れたものであること、すなわち、「均衡性の原則 (principe de proportionnalité)」を要求するものである。また、同条は、使用者の権限行使に対し、労働者の自由が確保されるべきことを要求するものであり、労働者の自由の憲章と捉えられている。

この条文が適用された例として、破毀院社会部の二〇〇一年四月三日の判決をあげることができる。それは、爆弾の警告を受けたテレビ会社従業員のバッグの検査に関する違法性が争われた事件である。この事件において、破毀院は、「爆発物の警告を受けたテレビ会社が、一九九五年夏に一連のテロ行為があったことを考慮し、企業委員会と衛生・安全・労働条件委員会 (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) の諮問の後、従業員が警備担当職員の前でバッグを開けることを一時的に要求したことは、かかる措置が例外的なものであり安全性の確保の必要から正当化され、かつ、その方法も本人に、バッグを開けさせるのみでその内部までは調査するものではないので、目的に均衡するものであり、正当である」と述べ、使用者によってとられた手段が労働法典L一二〇―一二条の「均衡性の原則」に反するものではないと判示した。⁽³⁴⁾ここで重要な点は、結果的に、使用者の調査を正当と判断しているが、テロ行為に対する措置の必要性のみで、使用者の調査を正当化していない点である。調査の必要性とその手段が労働者の基本的自由に対する侵害の程度と均衡しているかという観点、すなわち、「均衡性の原則」の観点から判断がなされているのである。

また、労働者の基本的自由への侵害を排除することに関する迅速な手続が一九九二年二月三一日法によって労働法典に挿入されたことも、労働者保護の観点からは重要である。その特徴的なものが、従業員代表委員（*délégué du personnel*）に付与された「警告権（*droit d'alerte*）」である（労働法典L四二二—一一条）。この警告権に関する具体的手続は次のとおりである。①従業員代表委員が労働者からの申立等により使用者による当該労働者の基本的自由への侵害行為の存在を認めた場合に、従業員代表委員は直ちに使用者にその旨の申立を行う。②使用者は、調査の後、状況を改善するための必要な措置を取らなければならない。③使用者が必要な措置を取らない場合、使用者の調査結果に関する評価が従業員代表委員と相違する場合、または使用者との解決が見い出されない場合に、従業員代表委員は、当該労働者の書面による異議申立のないことを条件に、労働審判所の判決部（*bureau de jugement*）に訴えを提起することができる。当該労働者がかかる従業員代表委員の判決部への訴えを拒否する場合には、当該労働者は一般法の手続に従い労働審判所に訴えを提起することができる。

2 労働者の個人情報収集に関する諸原則

一九九二年二月三一日法は、前述の「均衡性の原則」以外にも労働者のプライバシー保護の観点から、個人情報保護に関する諸原則を労働法典に挿入している。例えば、使用者が応募者または労働者に要求することのできる情報は「職業的適性の評価に、直接かつ必要な関連性を示すものでなければならない」という原則を労働法典L二二—六条に挿入した⁽³⁵⁾。また、採用に当たって用いる方法・技術に関し、本人に、事前に通知していない方法・技術を用いて情報を収集してはならないという「透明性の原則（*principe de transparence*）」（労働法典L二二—七条一項）、このような方法・技術が目的に照らし適切でなくてはならないとする「適切性の原則（*principe de pertinence*）」（労働法典L二二—七条二項）、あらゆる情報収集に関し労働者に事前に通知しなければならない「誠実性

の原則 (principe de loyauté)」（労働法典 L 一二一―八条）などが確立されている。

「透明性の原則」における透明性とは、具体的に、収集および利用方法に関する情報を詳細に開示することを意味するが、個人情報収集する場合の具体的な開示内容は、「情報処理と自由法」二七条に規定されている。同条は、個人からデータを収集する場合、データの提出が義務なのか任意なのか、データを提出しなかった場合にどのような結果となるのか、データ受取人に関する情報、自己データに対するアクセス権と訂正権が付与されていることをデータ主体に知らせなければならない、としている。

そして、上記に列挙した諸原則の中でも、とりわけ破毀院が重視しているのが、労働関係における「誠実性の原則」にかかる労働者への事前情報提供義務である。⁽³⁶⁾労働者本人に知らせずに調査を行い獲得した記録に基づく懲戒処分⁽³⁶⁾の効力に関し、一九九一年一月二〇日の破毀院社会部の *Néocel* 判決は、「労働者の知らない間の肖像および会話のあらゆる記録は、いかなる理由があろうとも違法な証拠方法となる」とし、このような証拠に基づく懲戒処分を無効としている。破毀院社会部は、一九九二年二月三一日法に先立ち、労働者に知らせていない方法を利用して労働者個人の音声⁽³⁷⁾を記録したり行動を撮影する使用者の行為が違法であることを明らかにした。すなわち、この義務は、労働法典 L 一二一―八条制定以前においても、労働契約の履行における使用者の「誠実性の原則」から導かれるとされていたのである。⁽³⁸⁾

3 企業委員会に対する諮問

一九九二年二月三一日法により挿入された労働法典 L 四三二―二―一条は、労働者の活動の監視方法については企業委員会に事前に情報を提供し、諮問しなくてはならない旨を規定している。そして、この法律に関する労働・雇用・職業訓練大臣の一九九三年三月一五日の指針は、監視に利用される方法と企業によって追求される目的

との「適切性の原則」と「均衡性の原則」について企業委員会が意見を述べることができるとしている。⁽³⁹⁾ このように、本来個別的労働関係に位置する労働者のプライバシー問題を、集团的労働関係の観点から保護していこうとする姿勢は、この問題を個人のレベルに放置していたのでは容易に労働者の保護が図られないことを考慮した結果である。このような集团的労働関係の観点からの保護は、前述の欧州評議会一九八九年勧告の影響を受けたものであるといわれている。

そして、破毀院社会部は、就業時間中の従業員の活動の監視について、企業委員会に諮問していない方法を利用することが、労働者に事前に通知することを怠った監督措置を実施することに当たり、使用者はこのような措置を実施することができないと判示している。⁽⁴⁰⁾

4 CNILへの届出義務

企業は、記名情報の自動処理を行うためには、CNILに届出をしなければならない（「情報処理と自由法」一六条）。したがって、電話傍受・労働者のインターネットの接続の監視を行う場合には、CNILに届出をしなければならないことになる。⁽⁴¹⁾

CNILへの届出義務が遵守されなかった場合、刑法典二二六―一六条により三年の拘禁刑および四万五千ユーロの罰金刑が科される可能性がある（「情報処理と自由法」四一条）。⁽⁴²⁾

裁判所は、企業の人事情報管理者がCNILへの事前の届出を怠った場合に関し、厳しい判断を下している。⁽⁴³⁾

四 職場における従来の通信手段と「通信の秘密」

職場のサイバー・サーベイランスを検討するためには、プライバシー侵害の可能性の高い電子メールと類似性を

有する、手紙・電話などの通信手段がこれまで職場でどのように取り扱われてきたのかを考察する必要がある。以下では、職場に届けられた労働者の手紙の開封および職場でなされた労働者の電話の利用者による傍受について概観する。

1 職場における「通信の秘密」

(1) 職場に届けられた労働者宛ての手紙の利用者による開封

フランスでは、手紙に関する「通信の秘密」の違反に対する刑事的制裁が、比較的古くから規定されてきている。すなわち、手紙の隠滅 (suppression) または開封 (ouverture) に対する制裁が、一八三二年には公務員のみを対象とし、一九二二年には私人をも対象に含めるものとして、旧刑法典一八七条に規定され、「通信の秘密」の保護が図られてきた。⁽⁴⁴⁾

職場における手紙に関する「通信の秘密」については、一九三八年六月一七日、パリ控訴院が、手紙の宛名に新聞社の住所と記者の名前が書かれ、封のされた手紙に「通信の秘密」の不可侵性を認め、労働者宛ての郵便を開封する使用者の行為を違法であるとし、労働者の精神的損害に対する使用者の賠償責任を肯定した。⁽⁴⁵⁾ この判決が職場における労働者の手紙に関する「通信の秘密」の先例となっている。しかし、同判決は、旧刑法典一八七条の適用に関して、私人を対象とする同条二項が適用されるためには、犯意の意図 (intention malveillante) で、加害の目的 (but de nuire) をもって行われた行為であることを要し、当該使用者の行為はこれには該当しないと判示し、同項の適用を否定している。刑法典一八七条二項の適用が肯定された先例としては、一九七三年七月一八日、破毀院刑事部の判決がある。この判決は、使用者が労働者に宛てられた郵便物を、悪意 (mauvaise foi) をもって開封した場合に該当するとして、刑事的責任を肯定したものである。⁽⁴⁶⁾

このようにフランスでは、使用者は職場における労働者宛ての郵便物を開封できないという原則が労働法上も確立しているといえる。「通信の秘密」は、労働者に認められた公的自由 (liberté publique) であるばかりでなく、かかる自由は刑法典によっても保障されているのである。そして使用者が労働者の郵便物を開封できると定める就業規則の規定は、当然に無効であると考えられてきた⁽⁴⁷⁾。

労働者の個人的郵便の取扱いに関する質問について一九九九年二月八日の Martine Aubry 雇用・連帯大臣は、次のように回答している⁽⁴⁸⁾。「労働法典のいかなる規定も雇用される企業において労働者が個人的郵便物を受け取ることを承認も禁止もしていない。しかし、企業の就業規則は、労働者が労働場所において個人的な郵便物を送ってはならないと規定することができる。労働場所における個人的郵便物の受領の可能性がある労働者は、紛争を未然に防ぐために、労働者がその郵便を開封せず無視するとしても、事前に使用者の承諾を求めることが肝要である。郵便物が個人的なものであると考えられる場合に、使用者は、それを自ら開封したり、労働者に開封を命ずることはできない。また、使用者は、就業規則に労働者の個人的郵便を使用者が開封できる旨を定めることはできない。就業規則は、つねに労働法典L一二二―三五条、その他の労働法典の規定、規則等を遵守したものでなくてはならない。その他の法分野（民法・刑法・商法等）に関しても同様である。労働者に届けられた郵便物の開封を就業規則に定めることは違法である。かかる状況は、実際に、刑法典一八七条⁽⁴⁹⁾によって規定される通信の秘密の違反になる」。

(2) テレ・コミュニケーションと「通信の秘密」

「通信の秘密」の原則は、もともと郵便局によって配達される手紙に適用されるものであり、他者に宛てられた手紙を開封することを禁止するものであった⁽⁵⁰⁾。しかし、「テレ・コミュニケーション」の手段によって発せられる通信の秘密に関する一九九一年七月一〇日の法律（以下、一九九一年七月一〇日法）により、テレ・コミュニケーションに関する保護規定が旧刑法典一八六―一条に挿入され、テレ・コミュニケーションの手段で発せられる通信にも

「通信の秘密」の保護が及ぶことになった。⁽⁵¹⁾

これにより、手紙に関する「通信の秘密」が旧刑法典一八七条に、テレ・コミュニケーションに関する「通信の秘密」が旧刑法典一八六―一条にそれぞれ別個に規定されることとなった。これらの条文は、その後の刑法典の改正により刑法典二二六―一五条に置き換えられることになった。⁽⁵²⁾ 刑法典二二六―一五条一項は、「目的地に到達したか否かにかかわらず、悪意をもって、第三者宛てに送られた通信を開封する行為、破棄する行為、遅配する行為、もしくは通信の宛先送付を逸脱させる行為、または不正に内容を知る行為」に一年の拘禁刑および四万五千ユーロの罰金が科されることを規定している。⁽⁵³⁾

ところで、一九九一年七月一〇日法が規制するコミュニケーションとは、それが家庭・職場から発せられる通信か否か、また、私生活または職業生活に属する領域から発せられる通信か否かを問わない。したがって、通信の傍受を行ったあらゆる行為は、刑事罰を受ける可能性がある。この法律の違反を免れるためには、唯一「善意 (bonne foi)」でなされた傍受であることが必要である。使用者が、傍受装置の実施につき労働者に事前に情報提供を行うことで「善意」の要件が満たされ、刑事罰を免れられるか否かは明確ではない。法務省は、一九九四年時点で、この問題に関するCNILの質問に対し、判例が存在しないので、かかるシステムが適法であるという確証を得られないと回答している。⁽⁵⁴⁾

2 職場における電話の傍受

(1) 私用電話とプライバシー

職場における私用電話は、電子メールの私的利用に類似し、従来から問題とされてきた。⁽⁵⁵⁾ 旧刑法典三六八条は、本人の同意なく私的な場所での本人の会話または肖像を記録することによって、個人の「私生活の内面」を侵害す

る行為に対し、制裁を科すことを規定していた。フランスの裁判所は、職場における録音装置の設置に関し、多くの場合、この旧刑法典三六八条を適用してきた。⁽³⁶⁾その後、この条文は、前述の刑法典の改正により刑法典二六一条に置き換えられ、その際に私的な場所という限定が削除され、いかなる場所であっても私的な会話が記録される限り同条の保護の対象とされることになった。この結果、本人に無断で行われる使用者による電話傍受が、当然に違法となることが明文で規定されたのである。刑法典二六一条は、「次に掲げる何らかの手段を用いて、他人の私生活の内面を故意に侵害する行為は、一年の拘禁刑および四万五千ユーロの罰金を科す。①私的または秘密なものとして話された言葉を本人の同意なく、捕え録音しまたは伝達すること。②私的な場所にいる者の肖像をその者の承諾を得ることなく、留め、録画し、または伝達すること」と規定している。⁽³⁷⁾

(2) 通話明細書による証拠

電子メールの私的利用と私用電話の相違点のひとつに、私用電話による通話料金の支払という、実損害が使用者側に生じることがあげられる。破毀院は、通話明細書を証拠に用いることに關し、労働者に各人の通話明細書を調べることを事前に知らせていなかったからといって違法な監視の方法とはならないと判示している。⁽³⁸⁾破毀院は、このような方法が労働者を直接的には監視するものではない点と、使用者側に実損害が生じる点を考慮したものと考えられる。

五 職場における電子メール・インターネット利用と「通信の秘密」

1 電子メールと「会話の傍受」

使用者による労働者の電子メールの傍受が刑法典二二六一条によって保護されるためには、職場における私的電子メールが、同条の規定する私的な「会話」または「肖像」に該当する必要がある。

電子メールは、一般的に「会話」・「肖像」を発信・受信する装置ではないので、この条文を適用すべきでないと思われる。ただし、コンピューターに連結されたカメラが将来ますます頻繁に利用されるようになり、労働者が自らの映像をメッセージに添付し送信したり、自らの会話を送信するようになれば、このような記録に刑法典二二六―一条が適用される可能性があることが指摘されている⁽⁵⁹⁾。

しかし、現段階で電子メールの機能に着目すれば、その監視については、電話の場合と異なり、「会話の傍受」の観点よりも、むしろ、「通信の秘密」の観点からの検討が適切であると考えられる。

2 職場の私的電子メールと「通信の秘密」

(1) パリ軽罪裁判所判決

労働者の職場における私的電子メールの問題を考察する上で重要なのは、職場における労働者の私的電子メールが果たして「通信の秘密」の保護の対象になるかという点である。

この点に関して、二〇〇一年一月二日のパリ軽罪裁判所 (Tribunal correctionnel de Paris) 判決が、職場における電子メールの「通信の秘密」を肯定した初めての判決であるといわれている⁽⁶⁰⁾。この事件は、パリ第六大学の研究所の業務に従事していた者が、コンピューターに記録されたファイルを消失させる等の同僚を害するさまざまな操作を行った疑いから、研究所の責任者が施設の電子メールの流れを監視し、この者の送受信した電子メールの送信元とその内容を監督する目的で電子メールを調査したために、公役務に従事する者による「通信の秘密」の侵害、すなわち、公務員に適用される刑法典四三二―九条違反の有無が問われた事案である。同条は、「公権力を有する者または公役務を行う者が、職務ないし任務の執行中または執行に際して、法律が定める場合を除き、通信の逸脱・隠滅・開封ないし通信内容の漏洩を命令し、行い、または容易にする行為」に三年の拘禁刑および四万五千

ユーロの罰金が科されることを規定している。

パリ軽罪裁判所は、通信に関し、「通信とは、識別しうる二者間の文書によるあらゆる関係を意味し……その内容が、公に明らかにされるメッセージとは異なり、それがある者から他の特定の者に宛てられる場合に、この関係は通信として法律によって保護されることになる」とし、送信される電子メールが一九九一年七月一〇日法一条のテレ・コミュニケーションの手段によって発せられる通信に該当するか否かについて、次のような性質を有する場合に、個人から個人へ送信される私的通信として法律の保護の対象となとした。「①電子メールが自然人または法人をもつばら名宛人になっている場合。②電子メールのアドレスに名前が明記されていて個人に宛てられている場合、またはアドレスが職業上のものであっても限定された個人に宛てられている場合。この場合にメッセージの最終名宛人が明確にされていなくても、メッセージを受け取る資格のある者が明確にされているようなものも含まれる。③電子メールが差出人と受取人の家族・友人・市民団体・職業などの関係に言及するものであり、両者の関係が明確にされることで本人が明らかになる場合」。

パリ軽罪裁判所は、以上から、パスワードの利用によってのみアクセスすることが可能な電子メールが、テレ・コミュニケーションの手段によって送信される通信に該当することを認め、当該研究所の行為が刑法典四三二―九条に違反するものであると判示した。⁽⁶¹⁾

(2) パリ軽罪裁判所判決の評価

この判決は、電子メールが「通信の秘密」により保護されるか否かについて詳細に説明しており、同裁判所の分析は、最終的に破毀院に上告された場合を想定して、破毀を免れるよう十分緻密に議論されたものであると評価する見解がある。⁽⁶²⁾

しかし、この判決は、民間企業の事件には適用することができないことが指摘されている。⁽⁶³⁾ この事件は公役務に

従事する者に関する事例であつたので、公務員を対象とする刑法典四三二―九条が適用された。同条は、「悪意 (mauvaise foi)」を要求してはいない。これに対し、民間企業であれば、刑法典二二六―一五条が適用されることになるが、同条二項は、「テレ・コミュニケーションの手段による発信・送信・受信の傍受・逸脱・利用・漏洩の行為、または、傍受を実行することを計画して装置を設置する行為」が「悪意」で行われる場合に対して罰則を規定しており、同項違反となるには「悪意」が必要である。

また、この事件において、研究所側は、「電子メールは、郵便に関する通信の秘密の保護を受けることはできない。なぜなら、電子メールは、暗号化されておらず、むき出しのままそれを運搬する仲介業務に委ねられるからである。そして、電子メールによりネット上で引き起こされる損害の可能性を考慮すれば、ネット上の電子メールは監督されるべきである」と主張した。電子メールは、秘匿性が封書より相対化され葉書に類似するのであり、むしろ研究所側の主張がより詳細な検討に値するという見解もある⁽⁶⁴⁾。

CNILは、報告書において、労働者によつて送受信される電子メールは、「通信の秘密」によつて絶対的に保障されるわけではなく、次の二つの点で相対化されるとしている⁽⁶⁵⁾。第一に、一九九一年七月一〇日法は、使用者が自己の善意を立証する限りにおいて、使用者が労働者の電話傍受措置を設置する可能性を否定していない。第二に、労働者のコンピューターのハードディスク上に保存されているメッセージの調査が刑法典二二六―一五条の意味する「傍受」に該当するか否かに関し裁判例は一貫していない⁽⁶⁶⁾。このことを考慮すると、メッセージサーバー上またはコンピューターのハードディスク上に保存された労働者の電子メールの使用による調査が刑法典二二六―一五条の意味するところのコミュニケーションの「傍受」を構成するか否かについて、CNILはこの報告書の公表の二〇〇一年三月二八日時点では判断することができないとした。

3 職場における私用メールに関するニコン判決

この問題をめぐり、おもに刑法典適用の観点から下級審において検討が加えられてきたが、ついに破毀院社会部は、二〇〇一年一月二日、前掲ニコン判決で、職場で送受信される労働者の私的な電子メールに適用されることを肯定した。⁽⁶⁷⁾この同判決は、欧州人権条約八条・民法典九条・新民事訴訟法九条・労働法典L一二〇―二条に依拠するものであった。

事件の概要は以下のとおりである。

上告人であるOnof氏は、一九九一年四月二日、エンジニアの資格で、被上告人であるニコンに雇用された労働者である。一九九五年六月二九日、重大な非行 (faute grave)⁽⁶⁸⁾を理由に解雇された。これに対し、Onof氏は、使用者が、彼の不在中、彼に貸与したマッキントッシュの「個人的」ファイルおよび「ファックス」のファイルを開けてディスクにコピーしたことを非難し、本件解雇を労働審判所に真実かつ重大な事由に基づかない違法な解雇であるとして、解雇補償金等を求めて訴えを提起した。

破毀院社会部は、次のように判示した。⁽⁶⁹⁾

「労働者は、就業時間と就業場所においても私生活の内面の尊重を求める権利を有する。とくにこれには通信の秘密が含まれる。労働者が業務のために利用する情報機器を使用して送受信した私的電子メールを使用者が調査すれば労働者の基本的自由を侵害することになる。このことは、業務以外のコンピューターの使用を禁止している場合にも同様に妥当する。

パリ控訴院は、Onof氏が就業時間中に業務外の活動をしたと認定し、Onof氏の解雇は重い非行が妥当すると判断した。それは、労働者が送受信したメッセージの内容に基づき労働者の行動を明らかにしたもので、使用者は、Onof氏の利用するコンピューターを調べ、労働者の行動を証明した。調査した労働者のメッセージの中には『個

人的』と表題のついたファイルが含まれていた。したがって、『Onot氏の訴えを棄却した』パリ控訴院は、欧州人権条約八条・民法典九条・新民事訴訟法九条・労働法典L一二〇―二条の法文に違反した。これらの理由により一九九九年三月二二日のパリ控訴院の判決を破毀し取り消す。

以上のように、ニコン判決は、労働者が、職場においても「私生活の内面」の尊重を求める権利を有し、この権利には「通信の秘密」が含まれ、労働者の私的電子メールを使用者が無断で開封することは、それ自体が労働者の「通信の秘密」を犯し、違法な行為であると判断したのである。

ニコン判決は、前掲パリ軽罪裁判所の判決とは異なり、一九九一年七月一〇日法のテレ・コミュニケーションに該当するか否かについての議論ではなく、電子メールが郵便物と同様の保護を受けることを明らかにした点に特徴が見出せる。今後、就業規則に使用者が従業員の私的電子メールを開封できる旨の規定があるときには、労働監督官は、ニコン判決を実質的な根拠として、この規定の取消を求めることになるであろうことが予測されている。⁽⁷⁰⁾

4 インターネットモニタリングと「通信の秘密」

次に、労働者のインターネット利用状況に関する監視も「通信の秘密」によって保護されるのか問題となる。労働者によるインターネット接続への使用者による監督に関する裁判所の判断はきわめて少ないことが指摘されている。⁽⁷¹⁾

インターネットの接続が電子メールの性質を有すると考えられれば、「通信の秘密」によって保護されることになる。例えば、前掲パリ軽罪裁判所の判決は、電子メール傍受に関する事案で、「テレ・コミュニケーション」の概念が、あらゆる遠隔のコミュニケーション、電話・ミニテル・テレコピー・ファックス・インターネットにおけるコミュニケーションに及ぶことを明確にしている。したがって、これらの機器の使用者による不当な傍受には、

刑法典二二六―一五条等が適用されることになる。⁽¹²⁾しかし、識別できる二者間でのやり取りという関係がない限り、単純な接続に「通信の秘密」を認めることは困難である。したがって、各労働者のインターネットサイト利用状況を使用者が監督することは可能であるといえる。⁽¹³⁾

CNILは、労働者のインターネットの利用に関し、たとえ業務上のアクセスでなくても合理的範囲の利用であれば、生産性に影響しない限り、社会的に許容されうるとしている。また、ソフトウェアのダウンロードの禁止、討論フォーラム・チャットルームへの接続の禁止、インターネット経由の個人のメールボックスへのアクセスの禁止などは、使用者がセキュリティの観点から正当化されうるが、このような一定のサイトへのアクセスをブロックするファイアーウォール等の装置を導入する場合には、労働者に知らせる必要があるとしている。インターネットモニタリングに関しても、企業委員会への諮問が必要であり、労働者のインターネット接続の時間と訪れたサイトの一覧表を使用者が作成することを目的に個人を監督するようなものであれば、記名情報の自動処理としてCNILへの届出等の手続が必要であることを指摘している。⁽¹⁴⁾

六 労働者のPC利用をめぐる問題と破毀院ニコン判決

ニコン判決は、すでに述べたように、労働者の私的電子メールの内容を調査することが労働者の基本的自由の侵害となると判示している。同判決は、使用者が侵すことのできない労働者の権利として、PC利用に関し一定の私的領域を労働者に認めることによって、この問題に関するCNILの研究成果を判例の上で実現したといわれている。⁽¹⁵⁾職業上の領域にも一定の労働者の私的領域が存在することは、欧州人権裁判所によっても認められている。⁽¹⁶⁾使用者が私的な手紙や書類をハードディスク上に保存する労働者の行為を問題視しうるためには、使用者が、職業生活から労働者のあらゆる私的領域を排除しうることを合理的に説明できる場合でなくてはならないことが指摘さ

れている。⁽⁷⁷⁾

このように労働者のPCの利用について一定のプライバシー性が肯定されることになると、前述のような企業に生じるいくつかの問題を個別に検討しなくてはならないことになる。

1 企業のセキュリティ対策

(1) 監視の必要性和労働者のプライバシー

最大の問題は、リスク管理のセキュリティ問題である。具体的には、電子メールがネットのセキュリティに侵害をもたらすウィルスを含んでいる場合や、企業の秘密の情報がメールによって漏洩される場合の問題である。⁽⁷⁸⁾

Keinig 法院検事 (avocat général) は、ニコン判決の意見 (conclusions) において、「労働者は、就業時間中かつ労働場所にあっても私生活の内面を尊重され、本件においては性格づけられなかったが、例外的状況のみが使用者の行為を正当化できる」と述べている。⁽⁷⁹⁾ この意見によれば、使用者による電子メールの開封が正当であると考えられる例外的な場合に関し、その具体的な事情を検討することが必要になる。すなわち、労働者の自由に対する制約を正当化できるだけの目的が企業側に存在したかという労働法典L一二〇―二条の規定の解釈が問題となってくるのである。⁽⁸⁰⁾ そして、「通信の秘密」の尊重は、企業の不可欠の利益と均衡のとれたものでなければならないことになる。⁽⁸¹⁾

この点に関し、従業員のバッグの調査を正当であるとした前掲の二〇〇一年四月三日破毀院判決は、「労働法典L一二〇―二条の適用に基づき使用者は、遂行する職務の性質と追求される目的の均衡によって正当化される制約を、労働者の個人的・集団的自由にもたらすことができる」と述べている。⁽⁸²⁾ 同条は、労働者の基本的自由を保護すると同時に、使用者の必要性によりそれが制約される場合のありうることを明らかにするものである。したがっ

て、重大な支障が生じているような例外的な場合には、労働者の私的な電子メールを開封できる可能性は否定されないのである。使用者は、企業の定めるインターネットの利用規程において労働法典L一二〇―二条が提起する私的電子メールを調査することができる条件を定めることができる⁽⁸³⁾と理解される。

事態に応じた有効な監視方法を見出さなければならぬが、使用者の監視の必要性と使用者による労働者のプライバシーへの制約とがつねに均衡の取れたものであり、使用者は、労働者の基本的自由の侵害を回避することが要請されることになる⁽⁸⁴⁾。

(2) 識別のためのソフト等を利用した調査方法

ハッカーなどの攻撃を回避するために不可欠なことは、電子メールの流れを監督することであるが、このような防衛は識別のためのソフト等の情報ツールによって行うことになる。この監督に関しては、間接的に労働者が個人的に受け取るメールを調査することにならないのかという問題が提起される。このような機器による調査は、メールの内容調査を目的とするものでない限り、企業委員会に諮問を行った上で、例えばキーワードを用いる等の方法で行うことが可能である⁽⁸⁵⁾。前述のように、破壊院は、通話明細書によって証明される労働者の私用電話に対する懲戒処分を有効としている点からも、労働者の基本的自由への侵害が軽微な場合には、使用者は調査権限の行使を妨げていないといえる。したがって、送受信の件名、キーワード検索などの措置に関しては、問題なく行えると考えられる。

CNILは、企業が、ネットワークのセキュリティ等の要請により、電子メールに添付して送信されるファイルの頻度や容量を計るためのツール、または、労働者によってやり取りされるメッセージを保存するためのツール等を導入することができ、送信者や受信者が削除した電子メールをシステムに保存することが許されるとしている。ただし、このような監視装置やバックアップツールの利用に際しては、労働者に情報提供しなければなら

ない。⁽⁸⁶⁾

以上のように、フランスにおいては、企業のセキュリティ対策のためには、あらゆる監視・調査が正当化されるというのではなく、セキュリティ対策の必要性と労働者の基本的自由への制約を均衡させるという視点が見出せる。このように、通常は、識別のためのソフトを利用する等の調査方法を利用し、きわめて例外的な場合にのみ労働者の「個人的」メールを開封することが許されずすることは、セキュリティ対策という企業にとって必要な行為と労働者の基本的自由の均衡を図る上で、きわめて重要であるといえることができる。

2 労働者の濫用的利用の調査

ニコン判決のように、労働者の「個人的」と題したメールを開封できないとする原則は、一見すると、労働者の私的行為を広範に許すことになりかねず、企業秩序の観点から好ましくない状況が生まれるのではないかという懸念を生じさせる。しかし、ニコン判決は、労働者の電子メールの調査そのものを禁止しているわけではない。調査は、事前に調査の詳細を労働者に知らせ、企業委員会にその方法を諮問することにより、実施することができる。これらの手続きが的確に履行されていれば、調査を行うことは可能である。使用者が職業外利用を禁止しても、この禁止が使用者の開封そのものを正当化することにはならないが、労働者の個人的ファイルの内容を調べることなく調査が行われ、労働者がこの規則に違反していることが判明した場合には、当該労働者を制裁することは何ら妨げられないのである。⁽⁸⁷⁾ 使用者は、正当な手続を履行した上での調査の結果、私的な電子メールが過度であつて業務に支障があれば、これを理由に当該労働者に制裁を加えることができる。

労働者は、作成した電子メールの内容が私的なものであり使用者に開封されたくないと考える場合、その表題を「個人的」とすることで、使用者による内容の調査を免れることになる。しかし、私的行為を行ったという事実は、

このことにより明らかとなり、使用者によりその行為が業務に支障を来すと判断される場合に、労働者は制裁を受ける可能性のあることを認識しなければならない。すなわち、このような原則はプライバシー保護を図る一方で、労働者の私的行為を明確にすることにも資するのである。そして、このように考えると、「個人的」と題するメールを開封できないという原則は、必ずしも職務懈怠を誘発することに結びつくことはなく、むしろ、より明確に労働者に公私の区別を促すことにもなりうると考える。

3 「個人的」と表示されていないメールの調査

電子メールの表題に「個人的」と書かれていないが、その表題から私的な性質が推測される場合、このような電子メールの開封は、労働法典L一二〇―二条により正当化されず労働者の基本的自由の不均衡な侵害をもたらすと考えられるのか。また、刑法典二二六―一五条の規定に従い、テレ・コミュニケーションの手段により送品・転送・受信される信書に「悪意をもって」介入した場合と解されるのか。

この問題に関し、電子メールには郵便封筒のような物理的障壁が存在しないことから、内容を読むことに悪意性を認めることは難しく、また、企業のネットにおいて交わされる電子メールは、例外的に「個人的」と表記されない限り、原則的に職業上のものと考えられなければならないのであるから、個人の基本的自由への不当な侵害とはいえず労働法典L一二〇―二条も適用されないとする見解がある。⁽⁸⁸⁾

しかし、業務上の電子メールと私的電子メールの境界を明確にすることは困難なことである。業務に関する情報と私的情報が混在した電子メールは、業務上の電子メールなのか私的電子メールなのか明らかにできない場合がある。⁽⁸⁹⁾たとえば、家族の海岸での写真のファイルなどの私的内容のファイルが業務上の電子メールに添付されていたりすることもある。また、業務上の電子メールか私的な電子メールかは、電子メールの表題だけで、区別できる

とは限らない。⁽⁹⁰⁾これは、労働者自身が私的電子メールを「個人的」なものとして区別しようとし判断に迷う場合にも当てはまる。この点を考慮すると右の見解には疑問がある。

また、業務上の電子メールだと思って開封したところ、業務上のメールに誤って私的電子メールが混っており、これを開封した場合にはどうなるのか。前述の見解によれば、「個人的」という表題がない限り業務上であると考えられるので、開封することが可能であることになる。しかし、これに対し、このような場合に関しても、識別のためのソフトを使うことなく開封された場合には、「通信の秘密」の侵害は免れないのではないかとする見解がある。⁽⁹¹⁾この見解は、電子メールが業務上のものと判断される場合であっても、開封に先立ち識別のためのソフトの検討が必要であるとするものである。公私が明確にしにくい現状を考慮すれば、労働者のプライバシーへの侵害が最小限度になるこのような調査方法を利用することは、労働者のプライバシー保護の観点からきわめて重要であると評価できる。

この点に関し、CNIILは、一般的に職場で送受信されるメッセージは業務上のものに限定されると考えるべきであるが、電子メールの件名やアドレス帳の名前に私的通信であることを示す何らかの表示がある場合には、業務上のものではないと考えるべきで、「通信の秘密」により保護されると指摘している。そして、労働者には、社会的に許容されうる合理的範囲内で電子メールの私的利用が許され、使用者は、通常の状態において労働者の個人的な通信内容を調査することができないとしている。⁽⁹²⁾

4 使用者責任

ここで、使用者責任についても考察する必要がある。使用者が労働者にPCの私的利用を認めることは、労働者に違法な電子メールの利用を誘発することにもなりかねず、従業員の電子メールによる児童愛やセクシュアル・ハ

ラスメントのメッセージにより、使用者の民事的責任、さらに、共犯の刑事的責任が課せられる可能性が生じるという指摘がなされている⁽⁹³⁾。

民法典一三八条五項が「主人 (maître) および使用者 (commettant) は、家事使用人 (domestique) および被用者 (tréposé) が任務執行について生じさせた損害につき賠償責任を負う」と規定しており、使用者は、この条文に基づき労働者が任務の執行に関連して犯した行為に使用者責任を追及される可能性がある。したがって、就業時間中、職場のPCの利用に関しても、それが労働者の任務の執行に関連すると判断されれば、使用者は、労働者が行った行為に対する損害賠償責任を負わされる可能性が生じる。就業時間中、会社のシステムを利用し、データを盗む目的で競合他社のシステムに侵入するような労働者の行為に対し、使用者は、使用者責任を負わされる可能性がある。犯された行為が労働者の任務以外のものであることの立証責任は、使用者が負わなくてはならない⁽⁹⁴⁾。

それでは、労働者が犯罪を構成する内容の電子メールを「個人的」と題して使用者の監督を逃れて送信するような場合に、使用者は、使用者責任を免れるのであろうか⁽⁹⁵⁾。

ニコン判決に関してKening 法院検事の意見は、前述のように例外的に使用者による労働者の電子メールの開封が正当化される場合があることを示唆している⁽⁹⁶⁾。裁判所は、おそらくケースバイケースで、使用者の調査の妥当性と必要性を判断することになる⁽⁹⁷⁾。

実際に、新会社に移った元労働者が新会社のシステムを利用し、復讐のため大量のスパム（迷惑メール）を元勤務していた会社を送り情報システムに不正の侵害を与えた事件で、リヨン (Lyon) 労働審判所の二〇〇一年二月二〇日の判決は、当該労働者の行為が使用者の知らない間に行われたものであり、当該行為が労働者の任務の執行外に当たるものであるとして、使用者責任を否定した事例がある⁽⁹⁸⁾。

使用者は、内容を読まない限り労働者の電子メール利用状況を調査することができ、一定の異常が発見された場

合、当該労働者に説明を要求することができる。反対に、使用者による調査がなされず労働者が犯罪等の行為を犯した場合、裁判官は、使用者が労働者の行為に注意を払わなかったことで使用者を非難する可能性⁽⁹⁹⁾がある。使用者責任を免れるために使用者は一定の調査を行う必要があるが、労働者の基本的自由を侵害しない方法で行われなければならない。調査方法に配慮しつつ必要な調査を行うことは、使用者の調査の必要性と労働者の基本的自由の均衡を図るものである。したがって、特殊な場合を除いて、このような一般調査が実施された上で、労働者が「個人的」と題するメールで何らかの違反行為を行ったとしても、使用者に使用者責任が課せられることはないと考えられる。

以上のように、使用者が監視手段を取ることができる、あるいは、取る必要があるということは、使用者がいかなる方法においても監視を行えることを意味していない。労働者の基本的自由への制約と均衡が図られる必要がある。企業は、労働者の基本的自由への正当な制約となりうる調査の条件を利用規程の形で定めることができる。そこで、重要なのは、労働者の誠実な利用方法と、使用者の監視の許容される範囲が明確になされなければならないということである。

七 情報機器の利用に関する企業内ルールの確立

1 企業におけるインターネット利用規程の実態

フランスでは、多くの企業が徐々にはあるが情報機器に関する利用規程を制定している。しかし、利用規程は、従業員代表や労働組合に諮問されることはほとんどなく、その内容が使用者の権限を確認するにとどまるものとなっていることが多く、労働者の権利との間で明らかに不均衡なものとなっている点⁽¹⁰⁰⁾が問題視されてきた。

CNILが調査した利用規程のほとんどは、労働者が行ったすべての接続に関するデータをシステム管理者、業

務部長または人事部長に伝達するものであり、また、労働者のPCの利用状況をきわめて長期にわたり保存し、個人的分析の対象としたりするものであった。さらに、多くの利用規程は、労働者に電子メールの利用を業務上のものにのみに強制するものであり、一定の企業、とりわけアメリカ系グループの子会社は、労働者によって送信されるすべての電子メールが「永久的に記録される文書であり、あらゆる場合に監督・調査ができる」と規定していた。しかし、利用規程に労働者の私的利用が厳格に規制され、電子メールの利用が業務上のものに限られている場合であっても、実際には柔軟に適用され、多少の私的利用は黙認されていたと報告されている。⁽¹⁰⁾ この指摘は重要である。電子メールの私的利用を全面的に禁止にすることが、いかに現実性に乏しいかが明らかにされているからである。

以上のような調査を踏まえてCNIILは、情報機器による労働者の行動の記録に関し、使用者・労働者間のルールの必要性を認識し、検討を行った。⁽¹¹⁾

2 企業のルール作り

CNIILは、企業におけるルール化に際し、以下の二つの留意点を指摘している。⁽¹²⁾

第一に、CNIILは、労働者に貸与したPCが、会社の所有物であり職務に関連する枠内で利用されることを目的としており、私的に利用することを目的とするものではないことを明確にすべきであるとしている。PCは、パスワードやログインによって保護されているが、セキュリティに関するこのような措置は、第三者の悪意のある利用や濫用的利用を避けるために施されているのであって、労働者が会社のPCを私的に利用することを目的とするものではない。CNIILは、労働者のPC利用に関する会社側の要請と労働者の「私生活の内面」の尊重が、セキュリティのための利用者の教育および労使の集団的交渉を経たルール作りを通して図られなければならないと

している。

第二に、CNIILは、多くの企業が従業員に事前に情報提供すれば、モニタリングの実施が法的に問題ないと考えているが、この考えは誤りである点を指摘している。企業は、紛争のリスクを回避するため、トータルセキュリティプランをCNIILに届け出ておくべきである。使用者は、労働者を絶え間ないモニタリングにさらすことはできない。モニタリング措置は、システムのセキュリティを確保することにのみその利用が制約され、労働者の個人的活動そのものの監督に用いられてはならない。また、CNIILは、使用者が事前にCNIILへ届け出ることで自由に労働者を監視できると考えるのは誤りで、監視装置が労働者の「私生活の内面」や基本的自由を侵害する可能性がある場合には、行政当局または司法当局が、企業の監視の必要性和労働者の基本的自由を比較衡量し、その妥当性・均衡性を最終的に判断することになるとしている。

とくに第一の観点で重要なのは、労働者が、IT機器を利用するに当たり、ID（ログインとパスワード）を適正に管理することや使用者の指示に従った電子メール・インターネットの利用等を遵守するとともに、中傷・人種差別的発言、名誉毀損に該当するような行為、またはセクシュアルハラスメント・モラルハラスメントに関する行為を行わないように使用者が労働者に促す必要性をCNIILが指摘している点である。⁽¹⁰⁾このような教育の実施は、使用者責任を回避するためにきわめて重要である。

ところで、ニコン判決は、企業の情報機器の管理実務にも大きな影響を与えている。この判決を前提にすると、使用者は、監視システム利用において、管理者および情報処理業務責任者に対して、その監視の目的・形式・制約について明確な業務指示を与えておくことが必要になると考えられるからである。このことから、企業には、情報機器の利用者のみを対象にした利用規程を作成するばかりでなく、情報処理関係業務に従事する従業員をも対象にした文書を作成する必要性が生じることになる。⁽¹¹⁾

CNILも、すべての利用者の情報にアクセスすることになる情報処理管理者に言及し、情報処理管理者が、職業上の守秘義務を負い、職業上知りえた情報、とりわけ利用者の「私生活の内面」に関連する情報が「通信の秘密」によって保護され、システムの技術的円滑な運用・企業のセキュリティ・企業の利益を害するものでない限り、この情報を開示することができないとしている。⁽¹⁰⁾ 情報機器に関する利用規程という表現を用いると、利用者である労働者を対象とするものと考えられがちであるが、情報管理者に対するさまざまな義務を文書で明確に定め、これに関しても労働者に情報提供することが、労働者のプライバシー保護の観点から次の二つの具体的提案を行っている。

そして、CNILは、労働者のプライバシー保護強化の観点から次の二つの具体的提案を行っている。

まず、CNILは、利用者の情報機器利用記録を保存するセキュリティ措置、および、個人データの直接的または間接的自動処理装置の導入に関するセキュリティ措置に関し、これらの事項を、使用者が企業委員会等の組織に提出する企業総括報告書（bilan social）⁽¹¹⁾の「情報処理と自由」年次評価（bilan annuel）⁽¹²⁾の中に含めるべきであるとしている。

次に、CNILは、従業員数および組織の形態がそれを可能にする限りにおいて、企業が従業員代表委員とともに、データ保護と情報機器利用のための代表を企業内で指名できるようにすることを提案している。代表は、企業内の「情報処理と自由法遵守のための専従員」として、企業の責任者・従業員代表組織・労働者との間の交渉相手となり、企業のセキュリティおよび労働者の個人情報保護の任に当たることになる。⁽¹³⁾ このCNILの提案は、ドイツにおける事業所内データ保護監督員を参考にしたとも考えられ大変興味深いものである。⁽¹⁴⁾

3 企業が作成する情報機器利用規程の法的性質

電子メールに関し、とりわけ、システムの混乱を避けるため、宛名の数や電子メールの容量の制限を規範の形式

で内部規程として作成することはきわめて有益である⁽¹¹⁾。従来、企業では、情報機器の利用に関する規程は、アドホックに作成されてきたこともあり、多様な形で存在しており、必ずしも統一のとれたものといえなかった。この状況について、C N I L は、企業における情報機器の利用に関する職業倫理と安全の内部規程については、ひとつの文書にまとめることを勧告している⁽¹²⁾。

それでは、就業規則以外に規則を制定しようとした場合、どのような問題が生じるのであろうか。フランスでは、前述のように使用者が一方的に定める就業規則に一定の制約を課している。そこで問題となるのは、使用者が一方的に定める就業規則以外の文書が、どのような取扱いとなるかである。

前述のオルー法の改革が行われた一九八二年以前は、使用者は、本来ならば就業規則に定められるべき事項であっても、業務指示 (note de service) ・ 回覧 (circulaire) ・ 指令 (directive) 等の形式により業務命令を発することができた。かかる手段を利用することで、使用者は、就業規則の作成または変更に課せられる義務を免れてきた。オルー法は、このような企業実務を終焉させることを目的とし、就業規則に一定の制約を課したといわれている⁽¹³⁾。

しかし、この法律で挿入された条文の文言が新たな解釈問題を引き起こすことになった。

労働法典 L 一二二―三九条に従い、使用者は、就業規則記載内容に関する労働法典 L 一二二―三四条が定める事項を、一般的かつ永続的に業務指示等に規定しようとする場合には、業務指示等を就業規則の付属規程としなければならぬのである。この条文の文言解釈をめぐっては、二つの解釈がなされている。第一の解釈は、その名称のいかんを問わず、使用者が一方的に定める規程が、規律または衛生・安全にかかわる規定を含む場合に、就業規則と同様の法的規制に従わされ、それ以外の事項は、労働契約や労働協約によらなければならないというものである。第二の解釈は、規律または衛生・安全に関連しない事項であれば、使用者は、就業規則の手続に関する一切の義務を免れるとするものであり、他の文書によって作成することができるものである⁽¹⁴⁾。

このような状況に関し、有力な学説は、次のように指摘している。立法者は、就業規則の内容を制限することによって使用者の一方的な権限を規制しようとしたのであるから、就業規則の規定の対象とならない試用期間・競業禁止・退職・配置転換等の諸事項を業務指示の形式において使用者が一方的に作成することを立法者が意図したとは考えられない。これらの事項は、労働契約や労働協約によって定められるべきである。判例は、使用者が作成した一般規定が労働者の権利を創出するものである場合には、それを有効なものとして認めている。しかし、規律、衛生・安全にかかわらない労働者に対する義務的事項を、使用者が、法律・労働協約・労働契約によらず、就業規則において一方的に定めることはできないと考えるべきである。⁽¹⁵⁾

定められた規則が遵守されなかった場合に懲戒が科されることを予定する利用規程に関して、これを就業規則の付属規程とする場合に、使用者は、就業規則の手続に従い、企業委員会に諮問しなくてはならず、企業委員会の議事録を添えて労働監督官に提出し、労働監督官がその内容の合法性を審査することになる。⁽¹⁶⁾

それでは、就業規則以外の形式で利用規程を作成できる場合とはどのような場合なのであろうか。これに関する判例として、一九九三年六月一日のコンセイユ・データの判決が、倫理的性質を持つ業務指示が、就業規則に定められていなかったとしても、労働者に適用されると判示している。これによれば、就業規則以外の形式で利用規程を作成できるか否かは、規定の内容にかかっているということになる。⁽¹⁷⁾

例えば、内容が、技術的助言・情報機器の利用方法等、衛生・安全および懲戒に関係しない事項であれば、一九九二年一月三十一日法によって労働法典L四三二―二―一条に挿入された新技術の導入に関する企業委員会への情報提供と諮問のみで問題なく規定することができる。しかし、業務指示が利用に関する禁止または制約を列挙している場合、職業上の機器の利用に関する従来の就業規則の条項に付け加えられる必要がある。この場合、使用者は、この規定を就業規則の付属規程とすることが義務づけられ、企業委員会に事前の情報提供と諮問の義務を負

い、労働監督官の監督を受けなければならない。そして、その内容に関して、あらゆる私的な電子メールの一般的・絶対的禁止は労働者の基本的自由を保護する労働法典L122—三五条との関係で行き過ぎとなる可能性が高い。これに対し、利用規程に教育に関する部分を設け、企業の運営にとって適切な利用を明確に規定することは、これに違反する労働者への制裁が正当化されやすくなるであろうと指摘されている。⁽¹¹⁸⁾そして、情報機器の進展に伴い、利用規程の変更の必要が生じた場合には、利用規程の改正は就業規則と同様の手続に従わなければならないことになる。⁽¹¹⁹⁾

このように、フランスにおいては、就業規則に関する厳しい制約が存在するため、利用規程の取扱いが問題となるが、利用規程が労働者の義務を創設する場合には、就業規則と同様の取り扱いとなり、使用者は就業規則に関して課される義務を免れることはできないことになる。

おわりに——日本法への示唆

これまで検討してきた職場のサイバー・サーベイランスと労働者のプライバシーに関するフランス法の状況は、日本法に多くの示唆を与えるものである。そこで、最後に、フランス法から導き出される日本法への示唆を検討したいと考える。ここでは、その前提としてこの問題をめぐるフランスの状況を要約し、その後日本法への示唆を検討する。

1 フランスにおける職場のサイバー・サーベイランスと労働者のプライバシー

職場への情報機器の導入は、生産性を飛躍的に向上させ、企業実務において不可欠なものとなっている一方で、セキュリティ等の深刻な問題も生じさせている。フランスにおいては、労働契約に基づき、労働者から誠実な労

務を受領する使用者の権利を根拠として、使用者は、労働者の労務の提供が誠実になされているか否かを監視する権限を有するとされる。したがって、使用者は、職場に労働者を監視するシステムを導入し労働者をチェックすることができると考えられ、セキュリティ等の対策のひとつとして職場のサイバー・サーベイランスを実施することができる。

しかし、反面で、容赦ない徹底した監視は、労働者の基本的自由およびプライバシー侵害の可能性を生じさせることになる。使用者による労働者の基本的自由やプライバシーへの侵害行為は、欧州人権条約八条・民法典九条・刑法典二二六―一条・刑法典二二六―一五条・「情報処理と自由法」の諸規定によつて禁止されている。また、労働法典においても、一九八二年以来、労働者の職場における基本的自由の保護の強化が図られており、一九九二年一月三十一日法によつて労働者の個人情報に関する一般的な保護規定が労働法典に挿入され、使用者の正当な情報収集の必要性和労働者の基本的自由への制約が均衡の取れたものであることを要求する「均衡性の原則」が確立している。この原則は、職場のサイバー・サーベイランスを考察する上で、きわめて重要な原則である。

そして、一九九二年一月三十一日法は、労働者への事前通知を義務づける「誠実性の原則」を明らかにしている。この「誠実性の原則」は、破毀院がこの法律の制定以前からとくに重視してきた原則である。破毀院は、労働関係における誠実義務に基づき、使用者は、労働者への事前情報提供義務を負い、事前に労働者に知らせていない方法により収集した証拠に基づき労働者に制裁を加えることはできないことを明確にしてきた。また、労働者のプライバシー侵害に関し、従業員代表委員に「警告権」が付与され、さらに、監視を実施する場合に、使用者は、企業委員会に諮問しなくてはならないとされている。このような従業員の集団的労働関係の観点からの労働者のプライバシー保護は、この問題が個人のレベルでは十分に保護が図られにくい状況が考慮されたためである。

フランスにおいては、古くから職場に届けられた労働者の手紙に「通信の秘密」の尊重が適用されてきており、

また、職場の電話の傍受に関しても、プライバシー保護が図られてきている。そこで、職場における労働者の私的な電子メールに関してもこのような原則が適用されるか否かが議論されてきたが、破毀院は、二〇〇一年一〇月二日、ニコン判決において、労働者の私的電子メールに「通信の秘密」の保護が及ぶことを肯定した。ニコン判決は、企業に重大な支障が生じている等の例外的な場合を除いて労働者の電子メールの内容を調査することを企業に禁止したといわれている。しかし、同判決は、企業に労働者の電子メール利用に関する一切の監視を否定したものである。労働者の基本的自由を侵害する方法による監視が許されないとしているのである。したがって、企業は、セキュリティの確保・使用者責任回避等の要請から、キーワードを用いる識別ソフト等の情報ツールの利用により労働者のコンピューター利用状況を正當に調査することができる。その結果として、労働者の濫用的利用に対し制裁を科すことは可能である。ここで重要なのは、企業の正當な必要性が、いかなる方法における監視をも正当化しうるものではないとする点である。使用者は、常に労働者の基本的自由を尊重し、最も侵害の少ない方法で監視を実施しなければならない。すなわち、使用者は、使用者の正當な権利と労働者の基本的自由やプライバシーへの制約が均衡の取れたものあることにつねに留意すべきことが要請されているのである。

また「情報処理と自由法」に基づき設立された独立行政機関であるC N I Lが、職場における労働者のプライバシー保護に関して重要な役割を果たしている。C N I Lは、労働者の情報機器の濫用的利用の防止と労働者の基本的自由を侵害しないような企業の監視のあり方について実態に即した詳細な検討を行っている。C N I Lは、労働者の職場における電子メール・インターネットの利用に関し、社会的に許容される合理的範囲内での利用が許され、使用者は、通常の状況では労働者の電子メールの内容を調査できず、前述のような識別のためのソフト等の利用による監視を促している。また、C N I Lは、企業が情報機器の利用規程を作成することでルールを明確化すべきことを提言している。

このようにフランスにおいては、情報機器の著しい発達を考慮し、労働者の基本的自由、とりわけプライバシーに対する配慮の必要性を前提として、使用者の監視の必要性和労働者の基本的自由・プライバシー保護との均衡を図ろうとしているのである。

2 日本法への示唆

(1) 職務専念義務論の見直し

現代社会においては、特殊な職場を除き、労働者が職務の合間にPCをわずかに私的利用することが一般的に行われており、労働者が一日の生活の大半を過ごす職場においてPCの私的利用を一切禁止することは、現実的にはほとんど不可能である。フランスでは、この現実を前提とした法理が形成されている。職場においてPCの私的利用の全面禁止というルールは、実現不可能な過度の制約を労働者に課すものであるからである。したがって、PCの利用に関しても、企業のセキュリティや職務の履行に影響のない常識的な範囲内でのごくわずかな利用であれば、許容されるということを使用者による労働者の監視の問題を議論する場合の出発点に位置づける必要がある。そうでなければ、この問題に関する現実的な解決を図ることは難しい。たしかに、高度情報化社会における企業にとって、職場のサイバー・サーベイランスは不可欠であるが、その必要性のみによって労働者のあらゆるプライバシー侵害が正当化されるわけではなく、企業による監視の必要性和労働者のプライバシー保護の均衡が図られる必要性があるべきである。

しかし、すでに紹介した現在の最高裁の職務専念義務論を前提にすると、この観点から議論することは困難である。

もともと最高裁の職務専念義務論については、異論が少なくなかった。例えば、大成観光事件における伊藤正己

裁判官の補足意見は、「職務専念義務といわれるものも、労働者が労働契約に基づきその職務を誠実に履行しなければならぬという義務であって、この義務と何ら支障なく両立し、使用者の業務を具体的に阻害することのない行動は、必ずしも職務専念義務に違背するものではない」と述べている。⁽¹⁰⁾ また、有力な学説は、この伊藤裁判官の補足意見に同調し、「勤務時間中のある活動が職務専念義務の違反になるとは、それが労働契約上の誠実労働義務との関係で何らかの支障を生じさせる場合である」との見解を示している。⁽¹¹⁾

そもそもこの職務専念義務論は、わが国の一般的な労働実態からはかけ離れた、抽象的な建前論という性格が強い。フランスのように労働者の公私が比較的明確に区別されている諸外国とは異なり、わが国では多くの企業で長時間労働が常態化し、労働者の公私の境界がとりわけ曖昧であるという中で、現実的には、就業時間中の私的行爲が比較的大目に見られてきたといつてよい。建前では、注意力のすべてを用いて職務に当たることが要請されてきたが、実際には、職場における労働者のかなり多くの私的行爲が黙認されていたのである。このような状況は、使用者と労働者の関係が良好であるうちはとくに問題は発生しないが、使用者が一定の労働者を排除するためこの義務を持ち出す可能性があり、現実にはそぐわないにもかかわらず原則的にこのような義務が存在すること自体が、使用者の裁量の範囲を広げるとし、両者の対等な関係からみてきわめて問題といえることができる。

最高裁の職務専念義務論は、職場での組合活動や政治活動の禁止を正当化する論理として形成されたために、不必要に絶対的な概念となつていてと考えられる。このこと自体の当否はさて置くとしても、職務専念義務の絶対視は、情報化社会の職場における労働者の自由やプライバシーの問題を検討する余地がきわめて縮減されることを意味する問題であるといえる。なぜなら、高度に発達した情報機器が今後ますます監視の精度を増し、労働者への影響は増大することが予想されるなかで、最高裁の職務専念義務論を貫徹することは、このような監視に対し労働者が一切保護されないことを意味するものになるからである。従来、使用者は、労働者を逐一監督することは物理的に

不可能であり、そこで、使用者は、労働者を信頼することで、職務遂行方法のかなりの部分を労働者の裁量に委ねざるをえなかった。そのような状況においては、職務に支障のない程度の私的行為が存在する余地があった。しかし、情報機器の発達は、容赦ない徹底的な監視を可能にし、労働者はつねに監視される危険性にさらされている。このような監視は、労働者のプライバシーや自由を侵害する可能性があるばかりでなく、労働者の健全な精神にも重大な影響を及ぼす危険性がある。

情報機器がこのように発達した現代において、使用者の労働者に対する監視と職場における労働者のプライバシー保護の均衡を図るためには、従来の職務専念義務概念を見直す必要があると考える。

職場における労働者のPCの利用に関する議論の前提として、職場にあっても労働者に私的領域が存在し、そこに一定のプライバシーが認められる余地のあることが肯定されなければならない。労働者は、職場外にあってもいわゆる会社人としての属性を否定しきれないのと同様に、職場にあっても労働者であること以外に人としてのさまざまな属性を有し、家族・社会に対する一定の役割を担わなければならない存在なのである。このことは、「都市の市民である労働者は企業にあっても市民である」というフランスにおける理念にも通じるものである。労働者には労働提供に具体的に支障のない限り一定の範囲において労働者の人としての自由が確保されるべきであり、一定の私的領域が存在するべきである。

労働者が労働契約に基づき職務を遂行する上で、職務専念義務を負うのは当然である。しかし、最高裁判例のよいうにこれを絶対視することは現実的に不可能であり、その限りにおいて職務専念義務を相対的に捉える必要がある。このことによって初めて現実在即した職場の監視に関するルール作りが可能となるのである。このような相対化された職務専念義務論を前提として、企業の監視の必要性と労働者のプライバシー保護との均衡という視点から、その私的領域がどの範囲で存在しているかについて確定する作業が今後の課題といえる。

(2) 職場のサイバー・サーベイランス

フランスでは、職場のサイバー・サーベイランスの実施にあたり、使用者に「誠実性の原則」に基づく事前情報提供義務を法律制定以前においても労働契約上の義務として課してきたが、職場のサイバー・サーベイランスが労働者の人格に及ぶ監視を可能にしている以上、わが国においても労働契約に基づき使用者に同様の義務を課すべきであると考ええる。使用者は、職場のサイバー・サーベイランスの実施にあたり、その実施およびその結果得られた情報の利用方法、ならびに制裁がありうる場合についてはその制裁の内容について対象となる労働者に事前に情報提供を行うべきである。

また、収集された情報への労働者のアクセス権および訂正権についても考慮されるべきである。労働者と使用者の対等な関係からは、企業運営に支障のない限りにおいて、労働者がこれらの権利を行使できるように、制度が確立されることが望まれる。

以上において検討してきたように、IT機器の最大の特徴は、この機器を通して行われたあらゆる行為が記録されるということにあるといえる。したがって、この機器に精通している労働者が、このように証拠を残す機器をあえて利用して企業秘密を漏洩するとは考えられにくい。むしろ問題なのは、まったく漏洩の意思がないのに、誤操作等により企業の秘密を外部に漏らしてしまう危険性であり、このようなことは、IT機器の進展以前には起こりえなかった問題である。このように考えると、企業によって最大のセキュリティ対策は、従業員教育であるといえる。そこで、労働者のPCの濫用的利用がいかに関に企業に重大な影響を及ぼすかについて教育する必要がある。教育の実施は、労働者にPCの濫用的利用を控えさせるという観点からも、使用者責任を回避するためにも、きわめて有効な手段である。また、これらの技術はきわめて専門性が高く、どのような監視の可能性があるのか把握していない労働者も多く存在する。したがって、企業は、プライバシー保護の観点から、その監視能力の詳細につい

でも労働者に十分説明する必要があると考える。

そして、職場のサイバー・サーベイランスについては、紛争を未然に防ぐ意味でも、社内でのPCの利用規程等の自主的な規程が作成されることが望ましい。これまで企業は、PCの職場への導入にともない、PCの利用を促進してきた経緯があり、従業員が操作に慣れ習熟することを望むため、むしろPCの私的利用を奨励する場合も多く見受けられ、また、従業員がさまざまな情報に触れるメリットから、まったく自由に黙認している場合もある。したがって、会社貸与のPCの私的利用については、会社がどのような方針をとり、かつ、どのような利用を労働者に徹底しようとしているのかを労働者に明確に知らせる意味でも、利用規程の作成されることが必要である。

フランスにおいては、利用規程作成にあたって、それが労働者の義務的な内容を含む場合に、就業規則の作成手続と同様の手続が課せられる。このような手続的義務を使用者に課すことによって、利用規程に従業員の意向が反映されることが期待されているのである。この点では、わが国においても、利用規程が、労基法八九条一〇号の「当該事業場の労働者のすべてに適用される定め」に該当すると解し、これを就業規則の記載事項とすべきである。

また、使用者は、すべての情報にアクセスすることができる情報処理管理者が濫用的行為を行わないように、教育を行い、職業上の守秘義務が課されていることを明確にしなければならない。その意味でも情報処理管理者に関する規程も文書で作成する必要がある。このような規程についても労働者に情報提供することが望ましい。

使用者は、監視方法・監視目的・保存期間などを明確にし、正当な目的のために必要な範囲での監視が行われることが必要である。そのためには、フランスのCNILのように、強力な権限を有する独立行政機関の監督が望まれる。この点に関して、わが国においては、個人情報保護に関する法律の三二条から三五条が、主務大臣の報告の徴収・助言・勧告・命令等の関与を規定しており、雇用管理に関する個人情報保護の取扱いには厚生労働大臣がその任務に当たることになる（同法三六条一項一号）。フランスのように独立した機関ではなく、省のレベルに委ねら

れている点には問題なしとはいえないが、今後、労働者のプライバシー保護の観点から情報機器の特質を踏まえたより具体的なガイドラインなどが行政によって示されることが期待されるところである。

- (1) この問題に関する国際文書および欧州の状況については、『労働者の個人情報保護と雇用・労働情報へのアクセスに関する国際比較研究』調査研究報告書一五五号日本労働研究機構 (二〇〇三年) 九四頁以下〔砂押執筆部分〕を参照。
- (2) *Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace*, adopted on 29 May 2002. www.europa.eu.int/comm/privacy
- (3) 情報化が雇用問題や労働者の働き方に与える影響については、西谷敏「情報化と労働法の課題」労働法律旬報一五三三号 (二〇〇二年) 六頁、IT革命進展により労働法上生ずる問題に関する分析については、森戸英幸「What is IT?」日本労働研究雑誌四九八号 (二〇〇一年) 四一頁を参照。また、IT化が職場に与えた影響に関する調査に関する検討については、砂押「IT化が職場に及ぼす影響」日本労働研究雑誌四九二号 (二〇〇一年) 六二頁を参照。
- (4) わが国の労働者のプライバシー問題を検討する比較的最近の研究として以下のものがある。角田邦重「企業社会における労働者人格の展開」日本労働法学会誌七八号 (一九九一年) 五頁、山田省三「職場における労働者のプライバシー保護」同三三頁、山田「雇用関係と労働者のプライバシー」『二一世紀の労働法 第六巻』有斐閣 (二〇〇〇年) 六七頁、盛誠吾「雇用・職場のプライバシー」ジュリスト増刊・情報公開、個人情報保護 (一九九四年) 二二九頁、盛「フランスにおける雇用とプライバシー・個人情報保護」堀部政男編『情報公開・プライバシーの比較法』日本評論社 (一九九七年) 一九九頁、道幸哲也「職場における自立とプライバシー」日本評論社 (一九九五年)、道幸「職場における人権保障法理の新たな展開」日本労働協会雑誌四四一号 (一九九七年) 二頁、道幸「職場におけるプライバシー権」下井隆史先生古稀記念『新時代の労働契約法理論』信山社 (二〇〇三年) 二五九頁、大塚崇史「労働者の個人情報保護をめぐる状況について」ジュリスト一一七号 (一九九七年) 一四九頁、島田陽一「労働者の私的領域確保の法理」法律時報六六卷九号 (一九九四年) 五二頁、島田「募集・採用における労働者の個人情報保護」労働法律旬報一四九七号 (二〇〇一年) 四頁、竹地潔「ネットワーク時代における労働者の個人情報保護」季刊労働法一八七号 (一九九八年) 二六頁、竹地「派遣労働者の個人情報保護をめぐる問題」法律のひろば五二巻三号 (一九九九年) 二七頁、竹地「採用選考時における労働者の個人情報保護」部落開放研究一三三三号 (二〇〇〇年) 五〇頁、竹地「人事労務管理と労働者の人格的利益的保護」『二一世紀の労働法 第六巻』有斐閣 (二〇〇〇年) 九一頁、名古屋功「労働者のプライバシー」『転換期労働法の課題』旬報社 (二〇〇三年) 一六一頁、前掲報告書「労働者の個人情報保護と雇用・労働情報へのアクセスに関する国際比較研究」、砂押「労働者のプライバシー権の保護について」(一)(二)(三)・完」季刊労働法一八四号 (一九九七年) 一三三頁、一八五号 (一九九八年) 一六五頁、一八六号 (一九九八年) 一九五頁、砂押「労働者の外観の自由とこれに対する使用者の規制」季刊労働法一九〇・一九一合併号 (一九九九年) 一六一頁、砂押「フランスにおける労働

- 者の個人情報保護」日本労働法学会誌九六号（二〇〇〇年）二〇七頁、砂押「情報化社会における労働者のオンラインの権利をめぐる諸問題」『IT革命と職場のプライバシー』日本労働研究機構（二〇〇一年）二二五頁、砂押「労働者の個人情報保護の意義と課題」労働法律旬報一五〇六号（二〇〇一年）一八頁、砂押「従業員の電子メール私的利用をめぐる法的問題」労働判例八二七号（二〇〇三年）二九頁、砂押「情報化と労働者のプライバシー」労働法律旬報一五三五号（二〇〇二年）一〇頁、Ikuko Sumaoshi, "Online Rights for Japanese Workers in the Information Society" in R. Blanpain (ed), *Bulletin of Comparative Labour*, Vol. 40, Kluwer (2002), p. 213, Ikuko Sumaoshi, "The Legal Regulation of Disclosure of Personal Information of Employees or Prospective Employees to Employers or Prospective Employers in Japan", 21 COMP. LAB. L. & POL. Y. J. 745 (2000), Ikuko Sumaoshi, "Legal Regulation of the Disclosure of Information to Employees or Prospective Employees in Japan", 22 COM. LAB. L. & POL. Y. J. 585 (2001). などがある。
- (5) 「行動指針」の解説に関しては、砂押・前掲論文「労働者の個人情報保護の意義と課題」を参照。
- (6) Soc. 2 octobre 2001, *Droit social*, 2001, p. 919. ニコン判決については、五〇において詳述する。
- (7) RAY (J.-E.), *Contrat privé et contrat personnel*, *Droit social*, 2001, p. 915.
- (8) HIV感染者解雇事件・東京地判平七・三・三〇労働判例六六七号一四頁、T工業（HIV解雇）事件・千葉地判平二・六・一二労働判例七八五号一〇頁、東京都（警察学校・警察病院HIV検査）事件・東京地判平一五・五・二八労働判例八五二号一一頁、B金融公庫（B型肝炎ウィルス感染検査）事件・東京地判平一五・六・二〇労働判例八五四号五頁などの事件においては、一定の疾病に関する情報にプライバシー性が認められている。
- (9) 最三小判平七・九・五労働判例六八〇号二八頁。
- (10) 東京地判平一四・二・二六労働判例八二五号五〇頁。
- (11) 電電公社目黒電報電話局事件・最三小判昭五二・一二・一三民集三一巻七号九七四頁、同旨の判決として、国鉄鹿児島自動車営業所事件・最二小判平五・六・一一労働判例六三二号一〇頁、JR東海（新幹線支部）事件・最二小判平一〇・七・一七労働判例七四四号一五頁。
- (12) 東京地判平一三・一二・三労働判例八二六号七六頁。また、その具体的判断において、セクシュアル・ハラスメント事件の渦中の人物である被告が、原告である部下の女性の電子メールを監視したにもかかわらず、事業部の最高責任者であるとの理由により、被告に監視の権限を認めており、この事実認定については問題のある判決である。
- この事件に関する判例評釈としては、小畑史子「プライバシー保護」別冊ジュリスト『労働判例百選（第七版）』四六頁、竹地潔「社内ネットワークにおける電子メールの使用とプライバシー」ジュリスト（臨時増刊）一二四六号（二〇〇三年）二〇五頁、永野仁美「私的メールの調査に関するルールが存在しない状況下でメールの閲覧が許される条件」ジュリスト一二四三号（二〇〇三年）一五三頁などを参照。
- また、これらの二つの電子メール事件の判決の検討については、砂押・前掲論文「従業員の電子メール私的利用をめぐる法的問題」、藤内和公「会社内の私用電子メールに対する使用者の監視の可否」法律時報七五巻五号（二〇〇三年）一〇〇頁を参照。
- (13) 法的枠組みに関しては、前掲報告書『労働者の個人情報保護と雇用・労働情報へのアクセスに関する国際比較研究』一四四—一四七頁「砂

押執筆部分」を参照。

(14) Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, *J.O.*, 7 janvier 1978 p. 227.

この法律に関する邦文の文献として、多賀谷一照「フランスのプライバシー保護立法と運用の実態」ジュリスト七四二号臨時増刊『情報公開・プライバシー』（一九八一年）二四八頁、多賀谷「フランスにおける『情報処理と自由国家委員会』の最近の動向」ジュリスト七六〇号（一九八二年）三四頁、多賀谷「フランスにおけるプライバシー保護法制」ジュリスト増刊『情報公開・個人情報保護』（一九九四年）二九三頁などを参照。

(15) CNILのHP上に掲載された報告書としては、*La cybersurveillance des salariés dans l'entreprise, rapport d'étude et de consultation publique de la CNIL*, 28 mars 2001 (以下、CNIL, 28 mars 2001)『*La cybersurveillance sur les lieux de la travail*, CNIL, 5 février 2002 (以下、CNIL, 5 février 2002)』および、HADOUSは次のように述べている。http://www.cnil.fr/thematic/index.htm

CNILの年次報告書に掲載されたものについては、*La cybersurveillance des salariés en entreprise*, CNIL, 20^e rapport d'activité 1999, La documentation française, Paris, 2000, pp. 180-184 (以下、CNIL, 20^e rapport)『*La cybersurveillance des salariés*, CNIL, 21^e rapport d'activité 2000, La documentation française, Paris, 2001, pp. 121-134 (以下、CNIL, 21^e rapport)』および、*La cybersurveillance sur les lieux de la travail*, CNIL, 22^e rapport d'activité 2001, La documentation française, Paris, 2002, pp. 54-62 (以下、CNIL, 22^e rapport)』を参照。これらの報告書は、CNILに頻繁に寄せられた質問に関して、CNILが企業の専門家、とくにネットワークの専門家、労働組合（CGT・CFDT・FO・CFTC・CGC）および、使用者代表（MEDEF・CGPE）に諮問し作成されたものである。

二〇〇一年三月二八日に、CNILのHP上で公表された「企業における労働者のサイバー・サーベイランス」によれば、諮問の内容は、以下の四つの事項であるとされる（CNIL, 28 mars 2001, *op. cit.*）。①ネットワーク技術は、以前からの企業内の設備とその性質においてどのように異なるのか。②従属関係である労働契約において、使用者に、労働者の私生活と個人的自由のいかなる部分を保障させるのか。③どのようなツールの私的利用が許容されるのか。④使用者による労働者のモニタリングは制約されるのか。

(16) RAY (J.-E.), *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, Liaisons, 2001, Paris, p. 91.

(17) フランスの週労働時間三五時間制に関しては、例えば、奥田香子「フランスの時短・雇用政策と三五時間労働法」日本労働研究雑誌四九六号（二〇〇一年）四九頁を参照。

(18) RAY (J.-E.), *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, *op. cit.*, p. 91.

(19) CNIL, 21^e Rapport, *op. cit.*, pp. 123-124.

(20) Soc. 12 janvier 1999, *RJS* 2/99, n°151, p. 103.

(21) FAVENNEC-HÉRY (F.), *Vie Privée dans l'entreprise et à domicile*, *RJS* 12/2001, p. 943.

(22) 北村一郎「私生活の尊重を求める権利——フランスにおける『人の法』権利』の復権——」北村一郎編『現代ヨーロッパ法の展望』東大出版会（一九九八年）二一五頁。

- (23) Kaysers は、英米法におけるプライバシーを、私生活の秘密および私生活の自由を保護することであるとしている (KAYSER (P.), *La protection de la vie privée par le droit*, 3^e éd., P.U.F., 1995, n°38, p. 92)。
- (24) SAVATIER (J.), *La protection de la vie privée de salariés*, *Droit social*, 1992, p. 329.
- (25) Soc. 22 janvier 1992, *Droit social*, 1992, p. 334 ほか。この事件は、自動車のディーラーの従業員が競業他社の自動車を購入したために解雇された事案である。この事件において、破毀院社会部は、労働者が私生活において財・製品・商品を自らの好みで購入する自由を有すると判示した。
- (26) 例えば、自動車を乗り回すような行為は、職業外の行為であっても公生活に属する行為であり私生活に属する行為ではないと批判されている (砂押・前掲論文「情報化と労働者のプライバシー」一五頁を参照)。
- (27) 戸部信喜『憲法学Ⅱ人権総論』有斐閣 (一九九七年) 三五五頁以下参照。
- (28) Loi n°82-1446 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, *J.O.*, 4 août 1982, p. 19.
オルー法に関する邦文の文献として、保原喜志夫「オルー法とフランス労働法の新展開」日本労働協会雑誌三〇二号 (一九八四年)、岩井養吉「オルー法と企業協定 (一) (二定)」八幡大学論集 (一九八六年) 三六卷二・三・四号、佐藤清「オルー法以後における企業内労使関係の展開——表現の権利・団体交渉・組合の状況をめぐって (海外主要国の動向 フランス一九八六年)」日本労働協会雑誌三二二号 (一九八七年) ほかがある。
- (29) RIVERO (J.), *Note sur le règlement intérieur*, *Droit social*, 1979, p. 1.
- (30) LYON-CAEN (G.), *Les libertés publiques et l'emploi*, La documentation française, Paris, 1991, n°150, p. 137.
- (31) 就業規則の規定が労働者の権利・自由を制約するものであるか否かの問題をめぐる判例の詳細は、砂押・前掲論文「労働者のプライバシー権の保護について (一)」一八五号一六七頁以下を参照。
- (32) LYON-CAEN (G.), *op. cit.*, n°153, pp. 141-142.
- (33) Loi n°92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance-chômage, *J.O.*, 1^{er} janvier 1993, p. 19.
- (34) Soc. 3 avril 2001, *Bull. civ.* V, 2001, n°115, p. 90.
- (35) この原則は、一九七三年一〇月一七日の破毀院判決 (Soc. 17 octobre 1973, *Droit social*, 1974, p. 290) によりすでに確立されたものであった。この事件は、フリース工が雇入れの際に牧師の身分にあることを述べなかったことを理由とする解雇の違法性が争われた事案である。この事件において破毀院社会部は、雇入れの際に使用者が要求できる情報に関し、応募者が当該雇用に適性を有するか否かを判断するためのものに限られることを明確にした。この原則は一九九二年二月三一日法が制定されるまで判例法として適用されていたものである。
- (36) RAY (J.-E.), *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, *op. cit.*, p. 112.
- (37) Soc. 20 novembre 1991, *Droit social*, 1992, p. 31. ネットワークの後の一連の破毀院判決もこの立場を踏襲している。その後の破毀院社会部の

判例の動向については、砂押・前掲論文「情報化と労働者のプライバシー」二一頁を参照。

(36) *NTIC et surveillance des salariés, Liens sociaux, Législation sociale*, n°8211-A1, 2001, p. 2.

(37) *Circulaire DRT n°3/10 du 15 mars 1993, Recrutement et libertés individuelles, Liens sociaux, Législation sociale*, n°6815, 1993, p. 6.

(40) Soc. 15 mai 2001, *Bull. civ.* V, n°167, p. 131.

このほかにも、破毀院社会部は、労働法典四三二―二一条の規定が労働者に事前に通知していない監視方法により収集した証拠を使用者が利用することの禁止を意味するものであると判示している (Soc. 31 janvier 2001, *Bull. civ.* V, n°28, p. 20)。

また、破毀院社会部は、労働組合が署名した労働協約によって利用規定が採用された場合であっても企業委員会の事前の諮問を免れないとしつつも (Soc. 5 mai 1998, RAY (J.-E.), *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC, op.cit.*, p. 135)。

(41) ただし、ビデオ監視に関しては「情報処理と自由法」がいう記名情報とはみなされないのび、CNILへの届出の対象とはならないとされる (NTIC et surveillance des salariés, *op.cit.*, p. 3)。

(42) 破毀院刑事部は、一九九一年五月三日、次のような事件で、使用者に同条が規定する罰則を適用している。

Mang 会社の社長である Daniel Barange 氏が、各職場からかけた電話番号のすべてを記録する電話自動装置を一九八四年三月に企業内に設置した。この設置に関しては従業員に明らかにせず、CNIL にも届出がなされなかった。当該会社の従業員であった Jacques Frank 氏は、この装置によって記録されたデータに基づき一九八四年七月に解雇された。そこで、同氏が、一九八七年六月一九日、「情報処理と自由法」四一条違反を主張し、パリ軽罪裁判所に訴えた。同裁判所は、一九八七年六月一九日の告訴の申立の時点で、公的行為に関する三年の時効が成立しているとして、同氏の訴えを棄却した。これに対し、破毀院刑事部は、「訴追の軽罪は、情報処理と自由法一六条によって規定される届出の欠缺によってのみ構成されるが、時効の時期の起算点を自動処理のための装置の導入の日であると判示した原判決は、適用条文の解釈を誤ったものである」として、原判決を破毀し取り消した (Crim. 23 mai 1991, *Bull. crim.* 1991, n°218, p. 555)。⁵ この事件において破毀院刑事部は、「情報処理と自由法」四一条の時効の起算点が、届出がなされなかった時点でなく、違反行為を終了した時点、すなわち、使用者が自動処理を終えた時点であるとしたのである (Crim. 23 mai 1991, note MORIN (B.), *Gaz. Pal.* 1992 (1^{er} sem.), 1^{er} février 1992, p. 77)。

(43) Soc. 7 juin 1995, note MOLE (A.), *Gaz. Pal.* 1996 (1^{er} sem.), *sum.* 27 janvier 1996, p. 2.

例えば、次のような事件がある。Turbonex 会社は、賃金の支払システムのコンピュータ処理を行うことにし、一九八九年五月以降給与の支払いを外部の企業に委託し、それまで直接本人に交付していた給与明細書を郵送することにした。当該会社の労働者である Pascal 氏および Segot 氏は、給与明細書が直接本人に交付されるべきこと、給与明細書の郵送により生じた損害に対する賠償を求め、法律の規定・協約の規定・企業慣行に基づいて、裁判所に訴えを提起した。

原審であるボー (Pau) 控訴院は、「労働法典 L 一四三―三条および労働協約は、使用者が報酬の支払いに際し給与明細書を労働者に交付すべき旨を規定しているが、この文言は、直接本人に交付するとの意味には解されない。郵送手段は、労働者に給与明細書を交付するための一手

段でしかなく、この手段は労働法典一四三—三条および労働協約に違反しておらず、使用者は、労働審判所に訴訟が提起された後に、『情報処理と自由法』二六条（C.N.I.Lへの届出義務に関する規定は同法一六条に定められており、一六条の誤りではないかと推察される—筆者に規定されている届出をC.N.I.Lに行くことで、状況を正常化しようとした」と述べ、当該労働者らの損害賠償請求を棄却した。これに対し、破毀院社会部は、一九九五年六月七日、『使用者は、C.N.I.Lへの届出の前に記名情報の自動処理を実行し、当該労働者が賠償要求している損害が労働者に生じるか否かを自らが判断したこと』、非行 (faute) を犯した』と判示し、原判決を破毀し取り消した (Soc. 7 juin 1995, *Bull. civ.* V, 1995, n°184, p. 135)。

また、パリ控訴院は、一九九七年三月七日、労働者を自動電話装置による記録によって解雇した事件において、労働者が電話をかけた際にその番号の最初の数字のみを記録する一覽表であっても、それにより通話者の身元が判明する限り、『情報処理と自由法』一六条によるC.N.I.Lへの事前の届出が必要で、かかる届出義務が履行されていない場合、このような情報収集は違法であるとし、これに基づく解雇を無効としている (CA Paris 7 mars 1997, *Gaz. Pal.* 21 janvier 1999, p. 21)。

反対に届出義務が履行されている場合に関し、ヘルサイユ控訴院は、一九九五年一月二八日、月に八〇回、一時間以上も私的電話を行っていた労働者の解雇について、この事実を明らかにした監視装置について労働者に事前に通知し、C.N.I.Lにも届出を行っていたという事実により、当該解雇を真実かつ重大な事由に基づく適法な解雇であると認めた (CA Versailles, 28 novembre 1995, *RJS* 7/97, n°919, p. 577)。

(44) MORANGE (J.), *Droits de l'homme et libertés publiques*, 5^e éd., P. U. F., Paris, 2000, p. 187.

(45) CA Paris 17 juin 1938, *D.*, 1938 p. 520. パリ控訴院は、「従業員宛となっている手紙には、不可侵である通信の秘密が適用される。したがって、使用者が新聞社に届けられた記者宛への信書を使用者が開封する旨の規定を設けたことで、使用者が非行 (faute) を犯したことは、疑いの余地がない。使用者が規定したこの措置に当該記者が同意していない限り、かかる規定は当然に無効である」と判示している。

(46) Crim. 18 juillet 1973, *Bull. crim.* n°336, p. 822. 破毀院刑事部は、「自己の郵便受けに従業員宛ての手紙をみつつけ開封し、当該従業員の要求に反してその後も保管していた使用者の行為は、旧刑法典一八七条二項が処罰の対象とする悪意のある行為に該当するとしている」。

また、破毀院刑事部は、「会社の社長が、会社に届けられたあらゆる手紙を開封するという命令を発し、総務副部長宛ての手紙を留め置き、重役秘書にこの手紙を読み上げさせた後に社長に手渡させた行為が、通信の開封の罪に該当する」としている (Crim. 4 décembre 1974, *Gaz. Pal.* 1975 (1^{er} sem.), *sum.*, 4, 15 mars et 24 avril 1975, p. 93)。

(47) WAQUET (P.), *Avis de La Cour de Cassation*, *Gaz. Pal.* 1994, (1^{er} sem.), 1^{er} mars 1994, pp. 156-157.

(48) *J.O. Débats Parlementaire Assemblée Nationale*, 15 novembre 1999, p. 6586.

(49) 二〇〇〇年刑法典一八七条となっているが、この条文は後述のように一九九四年三月一日施行の現刑法典において改正され、二二六—一五条に「通信の秘密」に関する規定が置かれている。したがって、この回答の時期を考慮すると刑法典二二六—一五条の誤りではないかと推察される。

(50) FENOILL-THROUSSEAU (M.-P.) et HAAS (G.), *La cybersurveillance dans l'entreprise et le droit*, Litec, Paris, 2002, n°89, p. 104.

(51) Loi n°91-646 du 10 juillet 1991 relative au secret des correspondances émises par la voie des télécommunications, *J.O.*, 13 juillet 1991,

p. 9167.

(52) 一九九二年には、刑法典の大改正が行われた。一九九二年七月二三日の法律 (Loi n° 92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes, *J.O.*, 23 juillet 1992, p. 9875, etc.) により新刑法典が規定され、一九九二年十一月三日の法律 (Loi n° 92-1336 du 23 décembre 1992 relative à l'entrée en vigueur du nouveau code pénal et à la modification de certaines dispositions de droit pénal et de procédure pénale rendue nécessaire par cette entrée en vigueur, *J.O.*, 23 décembre 1992, p. 17568) により旧刑法典が廃止された (一九九四年三月一日施行)。

本稿に関連する刑法典の改正として、一九九二年七月二三日の法律により刑法典(二六—一五)条が挿入され、一九九二年二月二三日法により旧刑法典一八六—一八条および一八七条が廃止されたことがあげられる。なお、刑法典(二六—一五)条は私人を対象とするものであり、公務上の行為に関しては刑法典四三—一九条に規定された。

その後、二〇〇〇年九月一日のオルドナンス (Ordonnance n° 2000-916 du 19 septembre 2000 portant adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs dans les textes législatifs, *J.O.*, 22 septembre 2000, p. 14877) により、罰金の表記をフランからユーロに変更されている。

(53) 旧刑法典一八七条の規定していた「隠滅」は、広く解され意図的な遅配にも制裁が科されるようになり、また、封筒のコピーや葉書も、通信の侵害と同一視されるようになっていった。このような判例の動向が考慮され、新刑法典(二六—一五)条が規定されるに至ったことが指摘されている (MORANGE (J.), *op. cit.*, p. 188)。

(54) *CNIL*, 28 mars 2001, *op. cit.*, p. 21.

(55) *CNIL*, 20^e rapport, *op. cit.*, p. 181.

職場における電話傍受に関しては、砂押・前掲論文「労働者のプライバシー権の保護について」一八六号一九八頁、砂押・前掲論文「情報化と労働者のプライバシー」一二頁、前掲報告書一七八頁(砂押執筆部分)を参照。

(56) LEFEBVRE (S.), *Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec*, Press Universitaires d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence 1998, n° 87, p. 51.

(57) 一九九二年七月二三日法により刑法典(二六—一五)条が挿入され、一九九二年二月二三日法により旧刑法典(三六八)条が廃止され、その後、二〇〇〇年九月一日のオルドナンスにより、罰金の表記がフランからユーロに変更されている。これらの法律については注(52)を参照。

(58) この問題に関する破毀院の判例に関しては、砂押・前掲論文「情報化と労働者のプライバシー」一二頁を参照。

(59) FENOIL-TROUSSEAU (M.-P.) et HAAS (G.), *op. cit.*, n° 107, p. 128.

音声化するソフトが製品として市場に出回っているような現状から、同条の「何らかの手段」の文言を広く解し、メールを同法が規定する「言葉」とみなす余地のあることが指摘されている (RAY (J.-E.), *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, *op. cit.*, p. 115)

(60) FENOIL-TROUSSEAU (M.-P.) et HAAS (G.), *op. cit.*, n° 98, p. 112.

- (61) <http://www.canet.com/jurisp/textes/001102.htm>
- (62) FENOLL-TROUSSEAU (M.-P.) et HAAS (G.), *op. cit.*, n°102, p. 132.
- (63) *NTIC et surveillance des salariés*, *op. cit.*, p. 9.
- (64) RAY (J.-E.), *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, *op. cit.*, p. 120.
- (65) *CNIL*, 28 mars 2001, *op. cit.*, p. 35.
- (66) *Id.*, p. 34. 警察による電子メールの傍受に関し、テレ・コミュニケーションの方法によって発せられた通信の傍受には該当しないとする判決もある（Crim. 14 avril 1999, *Id.*）。
- (67) *Débat autour de l'arrêt Nikon France, Entretien avec Ariane Mole, Semaine Sociale Lamy*, 15 octobre 2001, n°1046, p. 12.
- (68) 労働関係の維持を困難にさせるほどの重大性をもつ労働者の非行の意旨もある。
- (69) Soc. 2 octobre 2001, *précité*.
- (70) RAY (J.-E.), *Courrier privé et courrier personnel*, *op. cit.*, p. 919.
- (71) *NTIC et surveillance des salariés*, *op. cit.*, p. 10.
数少ない裁判例の中で一例をあげると、ナンテール（Nanterre）労働審判所は、二〇〇〇年一月一三日の判決で、ウェブ上のボルノグラフィの画面をダウンロードした労働者の解雇が真実かつ重大な事由に基づく適法な解雇ではないと判示した。この判決では、証拠の信憑性が問題とされたのであって、かかる行為が正当であると認められたわけではない。労働者が利用するマイクロコンピュータのハードディスクが、封印されている状況ではなく、作成の日から裁判開始の日までの間に操作することが可能であり、裁判所は証拠が信用できるものではないことを考慮したのである（Cons. Prud' h. Nanterre 16 juillet 1999, n°89/01372, *Id.*）。
- (72) *Id.*
- (73) ANTONMATTEI (P.-H.), *NTIC et vie personnelle au travail*, *Droit social*, 2002, p. 41.
- (74) *CNIL 22^e rapport*, *op. cit.*, pp. 58-59. また、*CNIL*は「インターネットの濫用的利用を防ぐことを目的とするのであれば、保存期間は約六か月で十分である」という。
- (75) SUPLOT (A.), *Travail, droit et technique*, *Droit social*, 2002, p. 24.
- (76) 欧州人権裁判所が、「欧州人権条約八条の規定する個人の「私生活」の概念に一定の職業上の生活が含まれることを認めた判決（*Niemietz v Germany*, 16 DECEMBER 1992 [1993] 16 EHRK 97）」職場の電話に対する傍受にも欧州人権条約八条の私生活保護が及ぶとした判決（*Halford v. The United Kingdom*, 25 JUNE 1997 [1997] 24 EHRK 523）がある。なお、後者の事件の詳細に関しては、前掲報告書一〇七一—一〇八頁〔砂押執筆部分〕を参照。
- (77) RAY (J.-E.), *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, *op. cit.*, p. 116.
- (78) *Débat autour de l'arrêt Nikon France, Entretien avec Ariane Mole*, *op. cit.*, p. 13.

- (92) *Conclusions de M. Kehrig, avocat général*, p. 5. <http://www.courdecassation.fr/agenda/arrets/arrets/99-42942concl.htm>
- (93) *Débat autour de l'arrêt Nikon France, Entretien avec Ariane Mole, op. cit.*, p. 13.
- (94) RAY (J.-E.), *Courrier privé et courriel personnel, op. cit.*, p. 917.
- (95) Soc. 3 avril 2001, *précité*.
- (96) ANTONMATTEI (P.-H.), *op. cit.*, p. 41.
- (97) *Débat autour de l'arrêt Nikon France, Commentaire de Gérard Lyon-Caen, Semaine Sociale Lamy*, 15 octobre 2001, n° 1046, p. 10.
- (98) RAY (J.-E.), *Courrier privé et courriel personnel, op. cit.*, p. 918.
- (99) CNIL 22^e rapport, *op. cit.*, p. 59. このように監視措置の届出について、電子メールの保存期間および労働者の代表組織に行つた諮問の内容と諮問の日付を記入した届出フォームを提出する必要がある。
- (100) ANTONMATTEI (P.-H.), *op. cit.*, p. 40.
- (101) MOLE (A.), *Mails personnels et responsabilité : quelles frontières? Droit social*, 2002, p. 85.
- (102) RAY (J.-E.), *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC, op. cit.*, p. 116.
- (103) RAY (J.-E.), *Courrier privé et courriel personnel, op. cit.*, pp. 918-919.
- (104) ANTONMATTEI (P.-H.), *op. cit.*, p. 40.
- (105) CNIL 22^e rapport, *op. cit.*, p. 59.
- (106) RAY (J.-E.), *Courrier privé et courriel personnel, op. cit.*, p. 918.
- (107) MOLE (A.), *op. cit.*, p. 86.
- (108) *Id.*
- (109) ANTONMATTEI (P.-H.), *op. cit.*, p. 41.
- (110) MOLE (A.), *op. cit.*, p. 86.
- (111) *Id.*, pp. 85-86.
- (112) *Id.*, p. 86.
- (113) CNIL 20^e rapport, *op. cit.*, p. 182.
- (114) *Id.*
- (115) *Id.*, p. 183.
- (116) CNIL 22^e rapport, *op. cit.*, p. 57.
- (117) *Elément pour la pratique, CNIL*, 28 mars 2001, *op. cit.*
- (118) *Débat autour de l'arrêt Nikon France, Entretien avec Ariane Mole, op. cit.*, p. 14.

- (106) CNIL 22^e rapport, *op. cit.*, pp. 60-61.
- (107) 従業員三〇〇人以上を有する企業には、企業総括報告書の作成義務が課されており、使用者は、当年を含む前三年間の、労働条件、賃金、衛生・安全、職業訓練、労使関係など、数値的に一括表示した資料を企業委員会および労働監督署に提出しなければならない。
- (108) CNIL 22^e rapport, *op. cit.*, p. 61.
- (109) *Id.*, pp. 61-62.
- (110) ドイツでは、監督官庁に届出を行った使用者が、データ保護監督員を事業所内で任命しなければならず、データ監督員が実際の監督を行う。事業所内データ保護監督員に任命される者は、任務を果たすために必要な専門知識と信頼性を有していなければならない。事業所内データ保護監督員は、組織上、使用者の直下に位置づけられなければならないが、その専門知識をデータ保護の領域で用いる場合には、使用者の指示を受けない。事業所内データ保護監督員は、任務遂行を理由として不利益に扱われることはなく、また、その解任は、即時解雇を正当化するような重大な理由に相当する理由がある場合、もしくは監督官庁の要請がある場合に限られる。このようにして身分が保障されている。また、コンピュータなどによる自動的な個人情報処理が、本人の権利や自由にとって特別な危険となる場合、処理の開始前に事前コントロールを行うのも事業所内データ保護監督員の任務である（「前掲報告書『労働者の個人情報保護と雇用・労働情報へのアクセスに関する国際比較研究』（緒方桂子執筆部分）二〇二頁以下参照）。
- (111) RAY (J.-E.), *Surf au bureau, Liaisons sociales Mensuel*, janvier 2001, p. 58.
- (112) FAVENNEC-HÉRY (F.), *op. cit.*, p. 944.
- (113) 労働監督官がこの種の就業規則規定の取消を求める場合には、¹¹² 今後は、その実質的根拠を労働者の通信の自由を強調したニコン判決に求めることにならなければならない（RAY (J.-E.), *Courrier privé et courrier personnel*, *op. cit.*, p. 919）。
- (113) PÉLISSIER (J.), SUPROT (A.) et JEAMMAUD (A.), *Droit du travail 2^e éd.*, Paris, Dalloz, 2002, n°882, p. 966.
- (114) *Id.*
- (115) *Id.*, pp. 966-967.
- (116) *Débat autour de l'arrêt Nikon France, Entretien avec Ariane Mole*, *op. cit.*, p. 14.
- (117) RAY (J.-E.), *Surf au bureau*, *op. cit.*, p. 58.
- (118) EDF・Air France・Vivendiなどの大手企業の利用規程は、労働者に実際の危険性を警告し労働者による濫用的利用を未然に防止する観点で、¹¹⁷ さまざまな原則の尊重¹¹⁸ と「誠実性の原則」と「均衡性の原則」を尊重する観点から作成されていると指摘されている（RAY (J.-E.), *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, *op. cit.*, p. 132）。
- (118) RAY (J.-E.), *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, *op. cit.*, p. 135.
- (119) *Id.*
- (120) 最三小判昭五七・四・一三民集三六卷四号六五九頁。同旨の判例として、オリエンタルモーター事件最高裁判決・最二小判平三・二・二二

判例時報一三九三号一四五頁。森戸・前掲論文五二頁は、この伊藤裁判官の補足意見をIT時代における妥当な見解であると指摘している。

(121) 菅野和夫『労働法第六版』弘文堂(二〇〇三年)六一五頁。

(122) 情報技術の発達は、労働者の公私の境界をより曖昧にさせている。最近では、携帯電話・コンピューターの普及に伴い、職業外生活における就労を強制されることが諸外国において大きな問題として捉えられている。フランスでも、職業外生活における業務命令の適否に関して破毀院社会部は、労働者が自宅で就労する命令に従わされたり、会社の書類を持ち帰らされたり労働のための装置を設置させられる義務を負わないことを明確にしている。(Soc. 2 octobre 2001, *Droit social*, 2001, p. 920)。